

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)*

Adhitya Fajar Sukmana, Sudarsih, Muhammad Syaharudin
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: fajaradhityas@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) *job insecurity* terhadap *turnover intention*, (4) kompensasi terhadap *turnover intention*, (5) kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*. Pendekatan riset yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap dan kontrak PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo yang berjumlah 461 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang yang merupakan 15% dari jumlah populasi, terdiri dari 44 karyawan kontrak dan 26 karyawan tetap. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Kata Kunci: *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja karyawan, *turnover intention*.

Abstract

This research aims to know effect: (1) job insecurity on job satisfaction of employees, (2) compensation on employee job satisfaction, (3) job insecurity on turnover intention, (4) compensation for turnover intention, (5) employee satisfaction on turnover intention. The research approach used in this research is quantitative research. The population in this study are employees working at PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Population of the research is permanent and contract employees of PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo totaling 461 people. The sample in this study amounted to 70 people representing 15% of the total population, consisting of 44 employees and 26 contract employees remain. The analytical method used is path analysis, which aims to determine the effect of direct and indirect influence. The test results showed that the variable job insecurity significant effect on job satisfaction of employees of PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Variable compensation significant effect on job satisfaction of employees of PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Variable job insecurity no significant effect on turnover intention of employees of PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Variable compensation no significant effect on employee turnover intention PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Job satisfaction variables no significant effect on employee turnover intention PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Keywords: *job insecurity, compensation, employee job satisfaction, turnover intention.*

Pendahuluan

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. 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.

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. 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 & Agyman, 2014:19).

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.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. 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.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi *turnover intention*, semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention*. *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. *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*.

Dalam upaya memberdayakan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas dan fungsinya melalui *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa

mendorong karyawan selalu merasa nyaman dan aman bekerja di dalam perusahaan termasuk memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karir, kepuasan kerja, dan berkurangnya *turnover intention*. Adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh sebagian karyawan menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontrak dan kesepakatan, selain itu pemberian tunjangan dan insentif diharapkan mampu mengurangi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Kepuasan kerja inilah yang nantinya diharapkan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, (3) *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, (4) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dan (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo? (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo (3) apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo? (4) apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo? (5) apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, (2) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, (3) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, (4) pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo, (5) pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatif.

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.

Populasi dan Sampel

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. Pengambilan sampel karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo adalah dengan menggunakan teknik sampling menurut Arikunto (2006:131). 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

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software SPSS v.20*.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

	Kriteria	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28
	Perempuan	42
Usia	< 25 tahun	15
	25 – 35 tahun	29
	36 – 45 tahun	19
	> 45 tahun	7
Pendidikan	SD	2
	SMP	8
	SMA/SMK	50
	Diploma	5
	Strata 1	5
Masa kerja	< 5 tahun	33
	> 5 tahun	37

Sumber: Data diolah, Agustus 2015

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden pada PT. Wijaya Panca

Sentosa Food Sidoarjo berjenis laki-laki berjumlah 28 orang dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang. Karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo yang berusia < 25 tahun berjumlah 15 orang, responden yang berusia 25 – 35 tahun berjumlah 29 orang, responden yang berusia 36 – 45 tahun berjumlah 19 orang, responden yang berusia > 45 tahun berjumlah 7 orang. Tingkat pendidikan sebagian besar karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah SMA/SMK yang berjumlah 50 orang, Kemudian SMP berjumlah 8 orang, Diploma dan Sarjana berjumlah 5 orang, dan SD berjumlah 2 orang. Sebagian besar karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo yang bermasa kerja < 5 tahun berjumlah 33 orang dan karyawan yang bermasa kerja > 5 tahun berjumlah 37 orang.

Uji Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas dengan seperangkat variabel terikat. Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Berikut tabel tentang hasil uji analisis jalur.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Jalur

Variabel Independent	Variabel Dependent	Koefisien Standardize	p-value	Ket.
Job Insecurity	Kepuasan Kerja	0,410	0,000	Sig.
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,524	0,000	Sig.
Job Insecurity	Turnover Intention	0,230	0,097	Tidak Sig.
Kompensasi	Turnover Intention	-0,052	0,725	Tidak Sig.
Kepuasan Kerja	Turnover Intention	-0,071	0,659	Tidak Sig.

Sumber: data primer, 2015.

Tabel 1 menjelaskan bahwa pengaruh langsung variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar 0.410 dengan signifikansi 0,000. Jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,524 dengan nilai signifikansi 0,000. Jalur *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,230 dengan nilai signifikansi 0,097. Jalur kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar -0,052 dengan nilai signifikansi 0,725, dan variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0,071 dengan nilai signifikansi 0,659.

Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh *job insecurity* (X1) dan kompensasi (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap *turnover intention* (Y) melalui variabel mediasi kepuasan kerja (Z).

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

a) Pengaruh variabel *job insecurity* (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{X1Z} = X1 \rightarrow Z$$

$$= 0,396$$

b) Pengaruh kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{X2Z} = X2 \rightarrow Z$$

$$= 0,514$$

c) Pengaruh variabel *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intention* (Y)

$$DE_{X1Y} = X1 \rightarrow Y$$

$$= 0,230$$

d) Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap *turnover intention* (Y)

$$DE_{X2Y} = X2 \rightarrow Y$$

$$= (-0,052)$$

e) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

$$DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$$

$$= (-0,071)$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

a) Pengaruh *job insecurity* (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

$$IE_{YZX1} = X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= (0,396)(-0,071)$$

$$= (-0,028)$$

b) Pengaruh kompensasi (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap *turnover intention* (Y)

$$IE_{YZX2} = X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$= (0,514)(-0,071)$$

$$= (-0,036)$$

Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama (H_{a1})

H₀₁: *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

H_{a1}: *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Tabel 3. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	R ²	t-hitung	t-tabel	Ket.
<i>Job insecurity</i>	Kepuasan Kerja	0,396	0,157	3,556	1,995	Sig

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (3,396) > t_{tabel} (1,995) maka H₀ ditolak, artinya bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap variable kepuasan kerja pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menolak H₀₁ dan menerima H_{a1}. Artinya *job insecurity* mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

b. Hipotesis Kedua (H_{a2})

H₀₂: kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

H_{a2}: kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Tabel 4 Nilai Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis Kedua

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	R ²	t-hitung	t-tabel	Ket.
Kompensasi	Kepuasan Kerja	0,514	0,233	4,936	1,995	Sig.

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis kedua, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (4,936) > t_{tabel} (1,995) maka H₀ ditolak, artinya bahwa variabel kualitas kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menolak H₀₂ dan menerima H_{a2}. Artinya kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

c. Hipotesis Ketiga (H_{a3})

H₀₃: *job insecurity* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

H_{a3}: *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Tabel 5 Nilai Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis Ketiga

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	R ²	t-hitung	t-tabel	Ket.
----------------	------------------	------	----------------	----------	---------	------

<i>Job Insecurity</i>	<i>Turnover Intention</i>	0,203	0,041	1,711	1,995	Tidak Sig.
-----------------------	---------------------------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis ketiga, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (1,711) < t_{tabel} (1,995) maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menerima H_{03} dan menolak H_{a3} . Artinya *job insecurity* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

d. Hipotesis Keempat (H_{a4})

H_{04} : kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo..

H_{a4} : kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Tabel 6 Nilai Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis Keempat

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	R ²	t-hitung	t-tabel	Ket.
Kompensasi	<i>Turnover Intention</i>	-0,094	0,009	-0,778	1,995	Tidak Sig.

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis keempat, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (-0,778) < t_{tabel} (1,995) maka H_0 diterima, artinya bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menerima H_{04} dan menolak H_{a4} . Artinya kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

e. Hipotesis Kelima (H_{a5})

H_{05} : kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

H_{a2} : kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Tabel 7 Nilai Koefisien Jalur Dan Pengujian Hipotesis Kelima

Variabel bebas	Variabel terikat	Beta	R ²	t-hitung	t-tabel	Ket.
Kepuasan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	-0,006	0,000	-0,050	1,995	Tidak Sig.

Sumber: data primer, 2015.

Berdasarkan Tabel 7 hasil uji hipotesis pada persamaan hipotesis kelima, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} (-0,050) < t_{tabel} (1,995) maka H_0 diterima, artinya bahwa

variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention* pada tingkat $\alpha=5\%$, maka menerima H_{05} dan menolak H_{a5} . Artinya kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Pembahasan

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo

Hipotesis Pertama (1) yang menyatakan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo adalah terbukti. Artinya, kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo dipengaruhi oleh *job insecurity* karyawan.

Hasil penelitian pada analisis jalur dihasilkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban sangat setuju dari pernyataan responden sebesar 57,1% yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan sekarang sangat penting dan berarti. Hal tersebut menunjukkan bahwa para responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka miliki sangat penting dan berarti meskipun untuk sebagian responden merupakan karyawan yang bukan berstatus sebagai karyawan kontrak melainkan karyawan dengan status sebagai karyawan kontrak.

Job insecurity merupakan persepsi ketidakamanan kerja yang dialami oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kesulitan dalam setiap pekerjaan memang beragam dan dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki tidak aman untuk jangka waktu yang panjang, hal ini dirasakan oleh sebagian besar karyawan yang berstatus sebagai karyawan kontrak. Berbeda dengan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap, pada karyawan kontrak lama pekerjaan yang diberikan bergantung pada kesepakatan yang diberikan oleh perusahaan dan disetujui oleh kedua belah pihak yang bersangkutan dalam hal ini karyawan dan perusahaan. Hal ini mau tidak mau akan diterima oleh karyawan dengan tidak mempedulikan adanya kontrak jangka waktu yang diberikan oleh perusahaan apabila melihat sempitnya lapangan pekerjaan saat ini, karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki saat ini sangat penting dan berarti, menyebabkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimiliki oleh karyawan bahwa pekerjaan yang dimiliki merupakan sesuatu yang penting dan berarti menyebabkan karyawan melakukan yang terbaik pada pekerjaannya karena merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakannya, hal ini dapat menjadi dampak positif bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dari perusahaan, pentingnya pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan mengakibatkan karyawan enggan melakukan *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015), yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo

Hipotesis Kedua (2) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo adalah terbukti. Artinya kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil penelitian pada analisis jalur dihasilkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti signifikan, artinya bahwa kompensasi ini secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Pada hasil deskriptif variabel yang diperoleh dari wawancara, responden memilih jawaban setuju sebesar 60% bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai kontrak dan peraturan dan juga memberikan komisi atau insentif kepada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan statusnya sebagai karyawan tetap dan kontrak PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo menerima gaji sesuai dengan peraturan dan kontrak yang telah disepakati dan mendapatkan komisi atau insentif dari perusahaan.

Kompensasi merupakan imbalan atau balas 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, terkadang kompensasi juga diberikan oleh perusahaan dengan tujuan mendorong *performance* tenaga kerja maupun organisasi. Terpenuhinya kompensasi oleh PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo kepada karyawan akan memberikan pengaruh kepada karyawan yaitu meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ni Luh Mita Sri Devi dan Gede Adnyana Sudibia (2015), pada objek yang berbeda yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan..

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo

Hipotesis Ketiga (3) yang menyatakan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo adalah tidak terbukti. Artinya, *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo tidak dipengaruhi secara langsung oleh *job insecurity*.

Hasil penelitian pada analisis jalur dihasilkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban sangat setuju dari pernyataan responden sebesar 57,1% yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan sekarang sangat penting dan berarti. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden merasakan bahwa pekerjaan yang didapatkan sudah sangat berarti dan penting. Dengan begitu responden akan memberikan seluruh tenaga dan pikirannya untuk PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Hal ini menyebabkan karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo akan semakin loyal kepada perusahaan dan akan semakin mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan

Artikel Ilmiah Mahasiswa 2016

atau *turnover intention* ke pekerjaan yang lain, dan juga diketahui lapangan pekerjaan yang semakin sedikit dan semakin ketatnya persaingan antar sumber daya manusia menyebabkan karyawan lebih menghargai pekerjaan yang dimiliki dan tidak ingin melakukan *turnover*. Karyawan di PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki sangat penting dan berarti, dan mereka percaya bahwa perusahaan akan mampu memenuhi tujuan hidupnya, selain itu kompensasi yang berupa gaji dan tambahan seperti komisi atau insentif yang diberikan oleh perusahaan serta lingkungan kerja yang kondusif membuat mereka betah bekerja sehingga *job insecurity* yang ada akan diabaikan.

Hasil dari penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Choiril Nur Aswad (2011), pada objek yang berbeda yang menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo

Hipotesis Keempat (4) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo adalah tidak terbukti. Artinya, *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo tidak dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi.

Hasil penelitian pada analisis jalur dihasilkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* terbukti tidak signifikan, artinya bahwa kompensasi ini secara langsung tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Pada hasil wawancara dan juga hasil dari analisis deskriptif variabel, diungkapkan bahwa karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo telah menerima gaji sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati dari awal dan juga sesuai dengan peraturan perusahaan maupun peraturan dari daerah tentang jumlah upah yang harus diberikan oleh perusahaan, hal tersebut ditunjukkan oleh jawaban setuju responden bahwa perusahaan telah memberikan gaji sesuai dengan kontrak dan peraturan kepada karyawan dan perusahaan juga memberikan komisi atau insentif kepada karyawan dengan persentase sebesar 60%.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah menerima kompensasi dari perusahaan atas sumbangan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan guna mencapai tujuan dari perusahaan, kompensasi tersebut berupa gaji sesuai kontrak yang telah disepakati dan sesuai dengan peraturan yang ada. Kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi oleh perusahaan karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan dan akan membantu mencapai tujuan dari perusahaan. Selain gaji yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas sumbangan berupa tenaga dan pikiran oleh karyawan, perusahaan juga memberikan tunjangan dan insentif kepada karyawan dengan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan, dengan terpenuhinya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan semakin berkomitmen dan loyal kepada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo sehingga tidak memiliki

keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Kompensasi yang diterima oleh karyawan dan juga tambahan berupa insentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mempengaruhi tingkat *turnover intention*, sehingga sedikitnya tingkat *turnover intention*.

Hasil dari penelitian ini juga mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sulastri Irbayuni (2012), pada objek yang berbeda yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo

Hipotesis Kelima (5) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Wijaya Panca Sentosa Food adalah tidak terbukti. Artinya, kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo tidak mempengaruhi *turnover intention*.

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau lega yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, kepuasan kerja juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hasil penelitian pada analisis jalur dihasilkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* terbukti tidak signifikan, artinya bahwa kepuasan kerja ini secara langsung tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Berdasarkan hasil deskriptif variabel yang diperoleh pada saat wawancara menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban setuju sebesar 64,3% pada atasan memberikan bantuan dan dukungan terhadap pekerjaan yang dikerjakan karyawan, mempunyai selisih sedikit dengan jawaban responden setuju bahwa pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan dan sesuai dengan kontrak kerja yang telah disepakati sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang diantaranya berstatus karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo merasakan bahwa pekerjaan yang diterima dari perusahaan telah sesuai kontrak dan juga sesuai dengan kemampuan, selain itu karyawan juga mendapatkan bantuan dan dukungan dari atasan terhadap pekerjaan yang dikerjakan, hal ini dapat meningkatkan kepercayaan karyawan kepada atasan dan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.

Pada dasarnya kepuasan merupakan suatu hak yang individual. Kepuasan kerja pada karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo dapat ditunjukkan melalui deskriptif variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo puas dengan pekerjaan yang diterima karena pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan dan kontrak yang disepakati, selain itu kepuasan karyawan juga didapat karena hubungan antara karyawan dengan atasan yang memberikan bantuan dan dukungan terhadap bawahan sehingga akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dan bawahan yang menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja dari karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo menyebabkan karyawan akan

merasa nyaman dengan pekerjaannya dan enggan untuk melakukan *turnover intention* ke pekerjaan yang lain. Kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo cukup tinggi hal ini dikarenakan karyawan telah nyaman bekerja di perusahaan karena pekerjaan yang diterima telah sesuai dengan kontrak dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, selain itu bantuan dari atasan apabila terdapat karyawan yang kesulitan dalam pekerjaan semakin menambah kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan enggan melakukan *turnover intention*.

Hasil dari penelitian ini juga menerima hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sulastri Irbayuni (2012), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo serta analisis data statistik, maka diperoleh kesimpulan bahwa, (1) Terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo; (2) Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo; (3) Tidak ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo; (4) Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak mempengaruhi variabel *turnover intention* karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo; (5) Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mempengaruhi variabel *turnover intention* karyawan pada PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo;

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah pengabaian mengenai *job description* seperti perbedaan wewenang dan tanggung jawab tugasnya dalam organisasi yang mungkin memiliki pengaruh tekanan yang berbeda-beda. Misal, pada seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab sebagai karyawan bagian produksi akan memiliki tekanan maupun tuntutan yang berbeda dengan seorang karyawan yang memiliki tanggung jawab sebagai bagian pemasaran, sehingga tingkat *job insecurity* dan *turnover intention* akan berbeda pula.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo sebagai responden sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aswad, Nur Choiril. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intentions Karyawan di Bintang Mulia Hotel Jember*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Devi, Ni Luh Mita Sri dan Sudibia, Gede Adnyana. 2015. *Analisis Pengaruh Job Insecurity, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort)*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015:1047-1066.
- Greenhalgh, Leonard & Rosenblatt, Zehava. 1984. *Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity*. *Academy of management Review*. Vol. 9 (3) :438-448.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja Pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya*. Jurnal. Volume 6, No.1, Juni 2012. UPN Veteran Jawa Timur Surabaya.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., bono, J.E. dan Patton, G.K. 2001. *The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative review*. *Psychological Bulletin*, 127 (3), pp: 376-407.
- Kekesi, Elias Kodjo dan Agyemang Collins Badu. 2014. *Perceived Job Insecurity and Pyschological Distres: The Moderating Role of Work Values*. *International Journal of Management, Economic and Social Sciences*, Vol. 3 (1):18-35.
- Mobley, W.H. 1986. **Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya**. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, S. 2001. **Perilaku Organisasi**. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatma. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Sastrohadiwiryono, Susanto. 2003. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga**. Yogyakarta, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.