

## ***The Influence Of Job Insecurity, Compensation, Job Satisfaction On Turnover Intention***

### **Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

**Virda Ni'matul Karimah<sup>1\*</sup>, Suaibatul Aslamiyah<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Gresik<sup>1,2</sup>

[Virdank26@gmail.com](mailto:Virdank26@gmail.com)<sup>1</sup>, [suaibatul.aslamiyah@umg.ac.id](mailto:suaibatul.aslamiyah@umg.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The success of the organization is determined, among others, by human resources because human resources are valuable and most important assets in an organization. Seeing the important role of human resources, it is necessary to pay attention to the provisions of the work system that should ensure a sense of security and comfort in the company, so that employees' intention to move or leave the company (turnover intention) will not exist. Because after all, employee companies are valuable assets in running the wheels of business operations so that the economy of a country remains stable. This research is a quantitative study with a survey method conducted at PT X East Java, involving 117 employees who were sampled with a population of 165 respondents. This study uses a Partial Least Square (PLS) based regression approach to test the relationship between variables. The results of this study indicate that job insecurity, compensation and job satisfaction have a significant positive effect on turnover intention. The practical implications emphasize the need for support and increased efforts so that turnover intention at PT. X does not occur. The management of PT. X needs to consider more effective time management strategies to overcome turnover intention.*

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

#### **ABSTRAK**

Keberhasilan organisasi antara lain ditentukan oleh sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dan terpenting dalam suatu organisasi. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka perlu diperhatikan ketentuan sistem kerja yang harus menjamin rasa aman dan nyaman dalam perusahaan, sehingga niat karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan (turnover intention) tidak akan ada. Karena bagaimanapun juga, karyawan perusahaan merupakan aset yang berharga dalam menjalankan roda operasional bisnis agar perekonomian suatu negara tetap stabil. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan di PT X Jawa Timur, dengan melibatkan 117 karyawan yang dijadikan sampel dengan jumlah populasi sebanyak 165 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Implikasi praktis menekankan perlunya dukungan dan peningkatan upaya agar turnover intention di PT. X tidak terjadi. Pihak manajemen PT. X perlu mempertimbangkan strategi manajemen waktu yang lebih efektif untuk mengatasi turnover intention.

**Kata Kunci :** Ketidakamanan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention.

### **1. Pendahuluan**

Kesuksesan organisasi ditentukan salah satunya oleh sumber daya manusia karena sumber daya manusia adalah harta bernilai dan paling penting pada suatu organisasi (Ardana, 2019). Melihat pentingnya peran sumber daya manusia, perlu diperhatikan ketentuan sistem kerja yang sekiranya menjamin rasa aman dan nyaman dalam perusahaan, sehingga niat karyawan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) tidak akan ada.

Karena bagaimanapun, perusahaan karyawan merupakan aset berharga dalam menjalankan roda operasional usaha agar perekonomian suatu negara tetap stabil.

Berbicara mengenai pentingnya karyawan bagi perusahaan, tentu karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi ketidaknyamanan yang berujung pada *turnover intention* (Rumengan *et al.*, 2023). Menurut Handaru *et al.*, (2021) *turnover intention* merupakan kehendak karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain karena dorongan memperoleh pekerjaan yang lebih layak dari pekerjaan yang sedang di jalankan. *Turnover* menjadi salah satu masalah dalam perusahaan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan menjadi indikator ketidak stabilan kondisi lingkungan kerja yang mendorong berkurangnya produktivitas karyawan (Yuliani, 2021). *Turnover* adalah istilah yang mengacu pada perputaran karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini terjadi ketika karyawan keluar dari perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru.

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produsen pupuk. Sebagai perusahaan produsen, proses bisnis yang dijalankan menjadi sangat kompleks dan menuntut para karyawan untuk bekerja lebih giat. Dari data karyawan yang masuk dan keluar, diketahui jumlah karyawan keluar lebih banyak dari karyawan masuk seperti tabel berikut ini:

**Tabel 1. Data Turnover Karyawan Tahun 2023**

| Bulan     | Masuk | Keluar |
|-----------|-------|--------|
| Januari   | 1     | 0      |
| Februari  | 0     | 2      |
| Maret     | 1     | 1      |
| April     | 4     | 10     |
| Mei       | 7     | 2      |
| Juni      | 5     | 3      |
| Juli      | 0     | 3      |
| Agustus   | 2     | 1      |
| September | 0     | 2      |
| Oktober   | 1     | 1      |
| November  | 3     | 1      |
| Total     | 24    | 26     |

Sumber : PT. X (2023)

Tabel 1.1, memperlihatkan jika jumlah karyawan keluar sebanyak 26 orang lebih banyak dari karyawan masuk yang berjumlah 24 orang. *Turnover intention* erat kaitannya dengan kepuasan kerja karena tingkat *turnover* dapat dipengaruhi oleh seberapa puasny karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Untuk mengatasi permasalahan ini, PT. X perlu lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Menurut Putri *et al.*, (2023) kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mengurangi *turnover*. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk tetap tinggal dan berkontribusi positif bagi perusahaan.

Sutrisno (2019) menjelaskan, Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Karyawan sebagai aset perusahaan, memerlukan *tratement* untuk kemajuan organisasi baik dari motivasi dan kepuasan kerja sesuai kebutuhan SDM (Aslamiyah *et al.*, 2021). Menurut Wibowo (2021) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Berdasarkan Observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan,

permasalahan *turnover* karyawan dapat terkait dengan rasa puas dalam bekerja karena tidak sesuai dengan ekspektasi reward dari perusahaan.

Selain itu, *job insecurity* atau ketidakamanan kerja juga dapat menjadi faktor penting dalam permasalahan *turnover* (Rangga & Hermiati, 2023). Supaya karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan terarah, perusahaan juga harus memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja karena mempengaruhi kedisiplinan yang mengakibatkan *job insecurity*. *Job insecurity* adalah bentuk dari perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti terhadap pekerjaan sehingga tidak dapat mengontrol dirinya untuk mempertahankan kesinambungan kepuasan kerja. Januartha dan Adnyani (2019) yang dikutip Handaru (2021) menjabarkan pada jangka pendek, *job insecurity* memiliki dampak atas kepuasan kerja, keikutsertaan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan terhadap pimpinan, sehingga mengakibatkan kesalah pahaman antar pimpinan dan karyawan. Dalam jangka panjang *job insecurity* memiliki dampak pada kesehatan mental, performa kerja, fisik, dan niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Ketidakamanan kerja adalah bentuk rasa kegelisahan dalam melakukan pekerjaan yang terjadi berulang kali sehingga ketidakamanan kerja atau *job insecurity* akan mendorong terjadinya *turnover intention*. Karyawan merasa tidak yakin tentang masa depan karir mereka di perusahaan, merasa terancam dalam menjalankan tugas, target yang harus di penuhi serta bagian pekerjaan yang beresiko, hal ini cenderung mendorong mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan menjanjikan.

Adapun salah satu faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kompensasi (Rachmat, 2020). Menurut Edwin B. Flippo (dalam Melayu, 2018) kompensasi sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para karyawan atas usaha yang telah dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi yang diberikan secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan karena berusaha secara maksimal dalam memenuhi target di perusahaan, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan misalnya seperti menyediakan fasilitas untuk menunjang kenyamanan dalam bekerja. *Turnover* terjadi karena target kerja yang tinggi dan dengan imbalan yang tidak sesuai. Akibatnya, para karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja dan akhirnya memilih untuk keluar.

Sebagai Perusahaan dan terkemuka di sektor produksi, PT. X turut andil dalam perkembangan ekonomi Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, penting untuk memahami faktor-faktor seperti *job insecurity*, kompensasi, serta kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas proses operasional perusahaan. Penelitian yang berfokus pada hal-hal tersebut dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna upaya pencegahan serta penurunan persentase terjadinya *turnover intention*. Peneliti terdahulu telah melakukan penelitian terkait *turnover intention* yang mana masih adanya gap hasil penelitian. Adapun gap penelitian yang didapatkan disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2. Mapping Research GAP**

| Hubungan Antar Variabel                                  | Penelitian Terdahulu |                           | Research GAP  |
|--|----------------------|---------------------------|---------------|
| <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i> | Abrar (2021)         | AA Purwati (2021)         | Inkonsistensi |
|  | √                    | X                         |               |
| Kompensasi terhadap <i>Turnover intention</i>            | Rachmat (2020)       | Zulfa, Etik Fikria (2021) | Inkonsistensi |
|  | √                    | X                         |               |

|  |              |   |               |
|--|--------------|---|---------------|
| Kepuasan Kerja<br>terhadap <i>Turnover<br/>intention</i> | Hafis (2021) | Mawadati, Dewi, dan<br>Asep Rokhyadi<br>Permana Saputra<br>(2020) | Inkonsistensi |
|  | √            | X   |               |

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel 1.2 dijelaskan bahwa menurut Abrar (2021) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh AA Purwati (2021) memiliki hasil yang sebaliknya dan menyatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berikutnya, Rachmat (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* akan tetapi, menurut Zulfa, Etik Fikria (2021) menyatakan sebaliknya yaitu kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Terakhir, menurut Hafis (2021), kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* namun, Mawadati, Dewi, dan Asep Rokhyadi Permana Saputra (2020) menyatakan sebaliknya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dari tabel penelitian terdahulu maka ditemukan hasil inkonsistensi dari masing-masing peneliti terdahulu sehingga, peneliti saat ini tertarik untuk melakukan riset lebih lanjut terkait hal ini.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas maka, peneliti tertarik untuk mengkaji kembali "Pengaruh *Job insecurity*, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. X" dengan tujuan agar tingkat turnover di PT. X tidak meningkat di tahun berikutnya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, oleh karena itu teori-teori manajemen umum menjadi dasar dalam pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hamdan firmansyah, 2021).

### Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Teori-teori kepuasan kerja menurut Wexley & Yukl (2018) ada tiga macam, yaitu: (1) *discrepancy theory*, teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jadi kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan merupakan hasil dari perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh karyawan tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh karyawan bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadinya dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar. (2) *equity theory*, prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasakan

adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. (3) two factor theory, menurut Herzberg (dalam Munandar, 2019) teori kepuasan kerja yang dinamakan teori dua faktor terdiri dari faktor hygiene dan faktor motivator. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

### ***Job Insecurity***

Menurut Ardana & Utama (2019:65), job insecurity merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini marak terjadi di perusahaan maupun organisasi karena banyaknya perusahaan atau organisasi yang memperkerjakan karyawan dengan status tidak tetap. Karyawan tidak tetap ini biasanya akan mengalami job insecurity. Menurut Griffin & Moorhead (2020:18) job insecurity juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (job insecurity) seseorang. Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2020:6) ketidakamanan kerja (job insecurity) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan 17 merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang.

### **Kompensasi**

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan (Firmandari, 2020:27). Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa. Sinambela (2019:216) menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Menurut Siagian (2018:182) kompensasi dapat didefinisikan balas jasa setimpal yang diberikan perusahaan sebagai bentuk dalam menghargai jerih payah karyawan karena telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan. Kompensasi adalah pembayaran yang diterima karyawan atas jasa yang telah mereka berikan dalam menyelesaikan pekerjaan dan telah berkontribusi untuk perusahaan serta kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama pegawai bekerja.

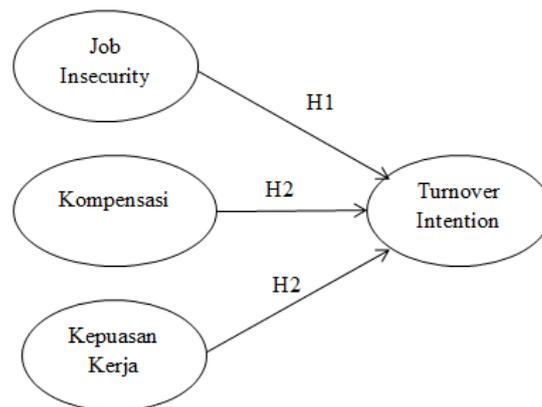
### **Kepuasan Kerja**

Menurut Fathoni (2019:29), kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan

baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasibuan (2020:67) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek – aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya. Sementara itu, menurut Ardana & Utama (2019:9) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bagaimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sama halnya dengan Mangkunegara (2019:54) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### **Turnover Intention**

Keinginan (intention) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dengan demikian, Turnover Intention (niat untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Halimah, 2019:27). Pergantian karyawan (turnover) secara sederhana dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar organisasi/ perusahaan (Maarif & kartika 2020:207). Menurut Mangkunegara (2019:84), turnover merupakan proses terjadinya dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Sedangkan menurut Mobley (2018:9) keinginan pindah kerja (turnover Intention) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Turnover Intentions adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover Intentions ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Maarif & Kartika 2020:208).



Keterangan :

→ : Parsial

Dari gambar diatas, hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

H<sub>1</sub> = Diduga *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H<sub>2</sub> = Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H<sub>3</sub> = Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. X di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. X dengan jumlah

165 karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. X dengan populasi seluruh karyawan PT. X menggunakan teknik penentuan sampel yaitu *purposive sampling* dengan kuota sampling serta penentuan sampel sesuai kriteria penelitian yaitu kriteria atau pertimbangan tertentu yaitu karyawan minimal 1 tahun menjabat dan juga harus merupakan gen z yaitu dengan rentang tahun kelahiran 1997 samapai 2012 karena gen z merupakan gen dengan tingkat konsistensi yang rendah dan mudah bosan dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Besar kecilnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat signifikansi 5 persen dengan jumlah 165 responden. Penentuan tingkat signifikansi 5 persen sesuai dengan standar penentuan sampel Cresswell (2018). Berikut perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : 165/1 + 165 (0,05) 2

n : 165/1 + 165 (0,0025)

n : 165/1 + 0,4125

n : 165/1,4125

n : 116,8 atau 117 responden.

Jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara). Pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner melalui google form secara online kepada pihak yang menjadi responden yaitu karyawan PT. X dan sesuai kriteria yang telah disebutkan. Dengan menggunakan skala likert dengan skor 5. Pengolahan data menggunakan teknik regresi pls.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji model pengukuran untuk mengestimasi indikator dan variabel laten. Mengacu pada metodologi yang dikemukakan oleh (Ghozali, 2008), pengujian validitas konstruk meliputi evaluasi Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Average Variance Extracted (AVE) dengan memeriksa nilai Outer Loading dari setiap indikator variabel. Hasil pengujian outer loading menunjukkan bahwa tidak semua pernyataan pada setiap variabel memiliki outer loading > 0,7. Adapun hasil uji ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Outer Loading & AVE**

| Variabel           | Item Kuesioner | Outer Loading | AVE   | Keterangan |
|--------------------|----------------|---------------|-------|------------|
| Job Insecurity     | Jl.1           | 0.847         | 0.635 | Valid      |
|                    | Jl.2           | 0.781         |       |            |
|                    | Jl.3           | 0.761         |       |            |
| Kompensasi         | KO.1           | 0.772         | 0.664 | Valid      |
|                    | KO.2           | 0.792         |       |            |
|                    | KO.4           | 0.874         |       |            |
| Kepuasan Kerja     | KK.1           | 0.781         | 0.645 | Valid      |
|                    | KK.2           | 0.758         |       |            |
|                    | KK.4           | 0.806         |       |            |
|                    | KK.5           | 0.864         |       |            |
| Turnover Intention | TI.1           | 0.765         | 0.625 | Valid      |
|                    | TI.2           | 0.800         |       |            |
|                    | TI.5           | 0.729         |       |            |
|                    | TI.6           | 0.813         |       |            |

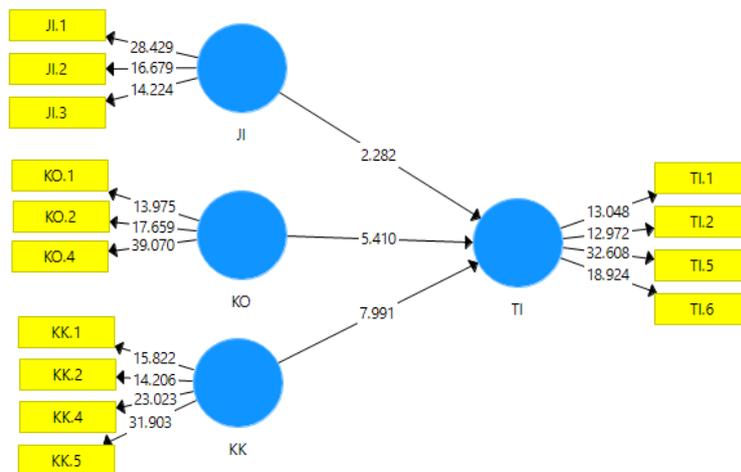
Sumber: Data diolah, 2024

Setelah diketahui hasil uji validitas yang mana semua outer loading mendapatkan hasil diatas 0,7 dan AVE > 0,5 maka data dikatakan valid dan bisa dilanjutkan ke uji reabilitas. Hasil dari uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah indikator-indikator yang digunakan untuk masing-masing variabel merupakan konstruk yang dapat diandalkan dalam membentuk variabel.

**Tabel 4. Hasil Uji Costruct Reability**

| Variabel           | Cronbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|--------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Job Insecurity     | 0.713            | 0.839                 | Reliabel   |
| Kompensasi         | 0.747            | 0.855                 | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja     | 0.817            | 0.879                 | Reliabel   |
| Turnover Intention | 0.800            | 0.869                 | Reliabel   |

Sumber: Data diolah, 2024



Selanjutnya, untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk, dilakukan analisis uji struktural yang menghasilkan nilai R<sup>2</sup> untuk setiap persamaan (Hamid & Anwar, 2019). R<sup>2</sup> digunakan untuk memprediksi hasil, dimana semakin mendekati 1 menandakan hubungan yang kuat, sementara semakin mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah (Ghozali, 2018). Hasil prediksi dengan menggunakan R<sup>2</sup> dari analisis ini tercantum dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 5. R Square**

| Variabel           | R Square | Keterangan |
|--------------------|----------|------------|
| Turnover Intention | 0.936    | Kuat       |

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai R Square model dari uji diatas yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variabel dalam model sebesar 99% atau dengan hubungan yang kuat. Untuk langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t sebagai dasar pengambilan keputusan sebagaimana pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Uji Hipotesis Penelitian (Path Coefficients)**

| Arah Jalur                           | T Statistics | Keterangan  |
|--------------------------------------|--------------|-------------|
| Job Insecurity -> Turnover Intention | 2.228        | Berpengaruh |
| Kompensasi -> Turnover Intention     | 5.410        | Berpengaruh |
| Kepuasan Kerja -> Turnover Intention | 7.991        | Berpengaruh |

Uji hipotesis menggunakan dasar pengukuran T-Value dengan dasar nilai ambang batas 1,65. Jika hasil mendapatkan diatas 1,65 maka dinilai ada pengaruh antara variabel terkait begitu juga sebaliknya. Kemudian dari hasil uji juga diketahui dari 4 hipotesis yang ada menyatakan bahwa semua hipotesis berpengaruh secara langsung (*direct*).

Pada hipotesis pertama, dinyatakan bahwa job insecurity memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian ini yang memiliki hasil bahwa job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention (**H1 diterima**) dan mendukung statement peneliti terdahulu Meria (2019) yang menjelaskan bahwa job insecurity mempunyai pengaruh positif pada turnover Intention, kondisi ini berasal dari adanya pekerjaan yang bersifat kontrak ataupun outsourcing, sehingga banyak karyawan yang mengalami job insecurity dan memicu tingginya angka turnover Intention. Serta Mawei (2019) juga menyatakan bahwa jiwa yang kurang merasakan keamanan dalam bekerja, akan menimbulkan intensi untuk keluar yang semakin tinggi. Hidayat (2018) menyatakan bahwa turnover Intention merupakan determinan positif yang dominan terhadap turnover yang dilakukan karyawan. Menurut Dewi & Budiono (2020), menyatakan bahwa turnover Intention adalah salah satu akibat buruk dari ketidakamanan kerja seorang karyawan dalam perusahaannya, hal tersebut merupakan isu yang sangat penting bagi Perusahaan PT. X pada saat ini dan harus dikendalikan oleh PT. X agar PT. X dapat menghemat waktu, anggaran, dan tetap menjaga kelangsungan operasional perusahaan.

Pada hipotesis kedua, dinyatakan bahwa job insecurity memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian ini yang memiliki hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention (**H2 diterima**). Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima oleh karyawan akan menjadi ukuran harapan karyawan PT. X. Ketika karyawan tidak mendapatkan haknya atau kompensasi yang diberikan kurang maka karyawan akan merasa tidak puas dan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi lebih layak (Siagian, 2018). Namun ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya. Penelitian ini pun mendukung penelitian terdahulu yaitu Devi & Sudibia (2020) yang mengemukakan bahwa kompensasi yang layak dapat menurunkan tingkat Turnover Intention.

Pada hipotesis ketiga, dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian ini yang memiliki hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention (**H3 diterima**). Kepuasan kerja menjadi satu faktor penting dalam mempengaruhi niat karyawan PT. X untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut (Hasibuan, 2020). Semakin puas karyawan PT. X akan menimbulkan rasa senang sehingga mampu menekan turnover Intention karyawan dan sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan menurun maka akan timbul keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini juga mendukung penelitian Shabrina & Arif (2020) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja akan membuat karyawan untuk bertahan diperusahaan.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa job insecurity, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, sehingga penelitian ini mendukung temuan sebelumnya. Implikasi praktisnya menekankan perlunya dukungan dan peningkatan upaya agar turnover intention pada PT. X tidak terjadi. Manajemen PT. X perlu mempertimbangkan strategi manajemen waktu yang lebih efektif untuk mengatasi turnover intention. Temuan ini memberikan wawasan berharga dengan batasan, seperti penelitian yang dilakukan pada satu objek saja.

### Daftar Pustaka

- Abrar, U., Syaiful A., Nur Q. W. (2021). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, vol. 07, no. 02. 1-9.
- Adnyani, I., dan Januartha A. (2019). Pengaruh *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal manajemen*, vol. 8(2). 7548-7575.
- Agathanisa, Citha., & Prasetio, Arif. (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris di Indogrosir) Samarinda. Skripsi. Universitas Telkom.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does *Turnover Intention* Mediate The Effects of *Job insecurity* and Co-worker Support on Social Loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49
- Akmal, Akhwanul., & Tamini, Ihda. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gaya Makmur Mobil Medan. Program Studi Administrasi Bisnis. Skripsi. Politeknik LP3I Medan
- Ardana, K. N., & Utama, W. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aslamiyah, S., Saffaanatuzaqiya, S., & Rizqi, M. A. (2021, September). Strategi Peningkatan Kinerja Guru MTs. Ihyaul Ulum Ujung Pangkah Gresik Melalui Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 239-246).
- Chung, E.K., Jung, Y., Sohn, Y.W. (2022). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and *turnover intention* for airport security screeners. *Safety Science*, 98, 89–97.
- Devi, M. S., & Sudibia, G. A. (2020). 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*, 4(4).
- Dewi, G.K. & Budiono (2020). Peran Mediasi Organizational Commitment pada Pengaruh Job Satisfaction terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1133–1145.
- Fathoni, Abdurahmat. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Firmandari, Nuraini. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Journal of Management and Sustainability*, 4(2).
- Ghozali, I. (2008). Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (p. 1).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2020). Evolution of research on *job insecurity* . *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 6–19.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior*. Mahon: Southwestern.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior*. Mahon: Southwestern.
- Hafis, L. N., Garuh, D. P., Muhammad, Z. M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Jurnal PERKUSI*, vol. 1, no.2.

- Halimah, E. L. (2019). Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pramuniaga di Gelael Supermarket Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Handaru, A. W., Rahman, N. F., & Parimita, W. (2021). Pengaruh *Job insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 12(1), 15–39.
- Haryanto, A., & Halim, A. (2013). Pengaruh pengendalian organisasi, implementasi sistem whistleblowing, dan sensitivitas etis terhadap niat whistleblowing. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(2), 97-105. (p. 97).
- Hasibuan, Melayu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidayat, A.S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2020). *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Malhotra, N. K. (2006). *Marketing research: An applied orientation* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall. (p. 161).
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mawei, R. (2019). *Job insecurity*, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17–32.
- Melani, N., P., Rivai, H., A. (2019). Pengaruh *Job insecurity*, *Turnover intention* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, vol. 11, no.1 (2019).
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161–168.
- Mobley, W. H. (2018). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: Pustaka
- Munandar, A.S. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Depok: UIPress.
- Muttaqien, P. F. (2023). Kajian Literatur Sistematis Teori Pertukaran Sosial Dalam Hubungan Dua Arah. *Communicative: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 4(1), 1-12.
- Pratiwi, P., & Azizah S. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 39– 51.
- Putranto, R. A., Andikaputra, F. A. T., Pradesa, H. A., & Priatna, R. (2022). Meningkatkan Komitmen Bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif Teori Pertukaran Sosial Dalam Akuntabilitas Organisasi Publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 915-926.
- Putri, M.N. & Rivai, H.A. (2019). Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi *Turnover* pada Dosen Institut Teknologi Padang. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 35–48.
- Rachmat, A., Sunaryo. (2020). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop), Gaya Kepemimpinan, Dan Audit Internal Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, vol. 9, no. 2 (2020).
- Rahmat, A., A., Ranti, P. (2022). Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Technomedia Journal*, vol. 6, no. 2 (2022).
- Robbin & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2019). *Organizational Behaviour*. New Jersey : Pearson Education, Inc.

- Sasmiaji, A., Rumijati, A., & Nurhasannah, S. (2022). The Influence Of *Job insecurity* On *Turnover intention* With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Savior Motoling Cooperative. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 2(4).
- Schein, Edgar H. (2019). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2000). *Consumer behavior* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall. (p. 19).
- Sekaran, U. (2007). *Research methods for business: A skill-building approach* (4th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Shabrina, D. N., & Arif, P. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Tri Manunggal Karya. *JMM Online*. 2(4), 252-262.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silla, I., Francisco J. G., Miguel, A. M., & Jose, M. P. (2019). *Job insecurity* An Employees Attitude: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*, 31(4): 449-465
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, D., & Saksono, Y. (2022). Antecedents of Turnover Intention of Program Study Students in Social Science at Yogyakarta Based on Social Exchange Theory. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(5), 6123-6132.
- Susilo, J. & Satria, I.G.B.H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Susilo, J. & Satria, I.G.B.H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Wening, Nur. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja*, 9(2): 135-147.
- Wexley, K.N., & Yukl G.K. (2018). *Organization Behavior and Personnel Psychology*. Homewood-Illinois: Richard D Irwin. Inc
- Wibowo. (2018). *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yasadiputra, K. A., & Putra, M. S. (2021). Pengaruh organizational justice serta *job insecurity* terhadap job satisfaction pegawai kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1): 52-67
- Zakaria, Royan. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Jurnal Manajemen*, 1(1).
- Zheng, X., Ismael Dias., Ningyu Tang., & Kongshun Than. (2020). *Job insecurity* and job satisfaction the interactively moderating effects of optimism and person supervisor deep-level similarity. *Journal Career Development International*, 19(4): 426-446.