



## Analisis dampak mediasi kepuasan kerja berbasis *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Tia Oktama Ranti, Adya Hermawati, Tuti Hastuti

Universitas Widyagama Malang

[wati\\_wati38@yahoo.co.id](mailto:wati_wati38@yahoo.co.id)

### Abstrak

**Tujuan,** -Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi kepuasan kerja di PLN ULP Tumpang UP3 Malang.

**Desain/Methodologi/Pendekatan,** -Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dan Populasi dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 66 karyawan *outsourcing*. Teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan teknik sampel jenuh, atau semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

**Temuan Penelitian,** -Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi niat karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan apabila karyawan hendak meninggalkan perusahaan atau telah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tidak akan melihat apakah karyawan tersebut telah merasa puas atau tidak akan pekerjaan yang di lakukannya, melainkan karena ada faktor lain yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan seperti persaingan kerja yang begitu kompleks, gaji diluar perusahaan yang lebih *relate* dengan kebutuhan sehari-hari.

**Orisinalitas/Nilai,** -Hasil penelitian ini memilikiki nilai tambah karena kepuasan kerja karyawan yang ternyata tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Kata kunci:** *Job Insevirity, Turnover Intention, Kepuasan Kerja.*

## *Analysis Of The Impact Of Job Satisfaction Mediation Based On Job Insecurity On Turnover Intention*

### Abstract

**Purpose,** -This study aims to analyze the effect of job insecurity on turnover intention mediated by job satisfaction at PLN ULP Tumpang UP3 Malang.

**Design/Methodology/Approach,** -This study uses explanatory research methods and the population in this study used a sample of 66 outsourced employees. The sampling technique is using the saturated sample technique, or the entire population is used as the research sample.

**Findings,** -The results of this study indicate that the higher or lower the level of job satisfaction felt by employees does not affect the employee's intention to leave the company. This indicates that if the employee wants to leave the company or has the intention to leave the company, he will not see whether the employee is satisfied or not with the work he is doing, but because there are other factors that influence the employee's intention to leave the company, such as job competition which is so complex. , salary outside the company which is more related to daily needs.

**Originality/Value,** -The results of this study have added value because employee job satisfaction has no effect on turnover intention.

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

## 1. Pendahuluan

Karyawan adalah sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena kinerjanya mempunyai pengaruh secara langsung terhadap operasional perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus mengelola dan memperhatikan karyawan sebaik mungkin agar berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang mengalami tekanan pekerjaan, tidak mendapatkan perhatian serta kebutuhannya tidak terpenuhi biasanya akan lebih mudan untuk meninggalkan perusahaan. Berhentinya karyawan dari perusahaan diawali oleh niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, niat tersebut disebut *turnover intention*. Menurut Mobley (1986), “dampak negative yang dirasakan oleh perusahaan akibat terjadinya *turnover* sangat merugikan perusahaan baik dari segi biasa yaitu dari perekrutan awal karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan sehingga memperoleh karyawan siap pakai, motivasi karyawan dan sumber daya yang lainnya”. Pada PT PLN (Persero) UP3 Malang sendiri, jumlah pegawai *outsourcing* setiap triwulan mengalami penurunan.

Fenomena yang berhasil peneliti dapatkan dilapangan, bahwa masih ada karyawan khususnya tenaga kerja *outsourcing* yang terindikasi memiliki kepuasan kerja rendah yang berdampak buruk terhadap perusahaan. Hal ini dilihat dari masih adanya karyawan *outsourcing* yang mencoba mencari pekerjaan lain meskipun saat ini dia sedang bekerja di PT PLN (Persero) UP3 Malang. Kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan bagi karyawan *outsourcing* tersebut adalah jaminan rasa aman. Jaminan rasa aman tersebut akan mengarah pada jaminan bahwa karyawan tidak akan pernah terancam akan kehilangan pekerjaannya. Istilah yang diberikan oleh Marwansyah & Mukaram (2000) tentang ancaman akan kehilangan pekerjaan itu biasa disebut dengan *job insecurity*. *Job insecurity* ini akan banyak terjadi dialami oleh karyawan *outsourcing*, karena adanya ketakutan terjadi pada pekerja jika kontraknya tidak diperpanjang.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian Analisis Dampak Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dilakukan.

## 2. Landasan Teori

### *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984): “*Job insecurity* adalah ketidakberdayaan seseorang kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam.” Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada job attitudes karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk turnover yang semakin besar. Selain itu, untuk mengetahui definisi perasaan tidak aman dalam bekerja alangkah baiknya menjelaskan terlebih dahulu tentang persyaratan agar karyawan mempunyai rasa aman di dalam pekerjaannya seperti suasana kerja yang dirasakan sebagai suasana tanpa ada ancaman, ancaman bahwa sebagai karyawan tidak akan dipecat sesuka hati tanpa ada alasan yang masuk akal, juga suasana yang dapat dimengerti oleh atasan seperti yang dikemukakan oleh Anoraga (2006).

Berdasarkan pada kedua aspek *job insecurity* Greenhalgh and Rosenblatt (1984) dalam mengembangkan indikator *job insecurity* menjadi:

#### 1. Keparahancaman (*severity of threat*)

Keparahancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

#### 2. Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

### Kepuasan Kerja

Menurut Church (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap (attitude) yang dipunyai seorang pegawai. Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan beserta faktor-faktor yang

spesifik seperti pengawasan/supervisi, gaji dan tunjangan, kesempatan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan pangkat, kondisi kerja, pengalaman kerja, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Menurut Luthan (2005) dalam Riduwan (2015) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

- Pekerjaan itu sendiri, yaitu seseorang mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan bidang yang ditekuni.
- Gaji/honor yang merupakan imbal hasil atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
- Pengawasan.
- Promosi kerja
- Kondisi kerja, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- Rekan kerja.

### ***Turnover Intention***

Menurut Mobley (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan turnover sebagai berhentinya individu dari satu anggota organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari suatu organisasi merupakan fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian memiliki dampak yang positif dan negatif. Dampak *turnover intention* dapat dikatakan positif apabila karyawan yang meninggalkan tempat kerja tersebut digantikan oleh karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik contohnya dalam keahlian, motivasi serta loyalitas yang lebih tinggi. Sedangkan dampak negatif dari *turnover intention* adalah menimbulkan kerugian biaya baik itu biaya rekrutmen, biaya pelatihan karyawan serta menurunnya kinerja karyawan yang ditinggalkan (Hidayat & Agustina, 2020).

Mobley (2002) menyatakan bahwa *turnover intention* terkandung tiga aspek yaitu:

- Thinking of quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)
- Intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)
- Intention to quit* (Intensi untuk keluar dari perusahaan)

Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah :

H1. Diduga bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada PT PLN (Persero) UP3 Malang.

H2. Diduga bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Malang.

H3. Diduga bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT PLN (Persero) UP3 Malang

H4. Diduga bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) UP3 Malang.



**Gambar 1.** Kerangka Penelitian

Keterangan:

- > Pengaruh langsung  
- - - -> Pengaruh tidak langsung

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian *explanatory research*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu survei awal, wawancara, penyebaran kuisioner dan pengumpulan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan outsourcing yang bekerja di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang yang berjumlah 66 orang yang dimana sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan skala likert yang sesuai dengan (Sugiyono, 2017).

Definisi operasional dari masing-masing variable penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Definisi Operasional Variable**

Variabel Penelitian	Indikator	Item
<i>Job insecurity (X)</i> Sumber: Greenhalgh and Rosenblatt (1984)	X.1. Keparahancaman	X.1.1. Pekerjaan yang bergensi X.1.2. Ikhlas dalam bekerja X.1.3. Patuh terhadap aturan perusahaan
	X.2. Ketidakberdayaan	X.2.1. Kesulitan menjalani prosedur yang diterapkan perusahaan X.2.2. Sulit mempertahankan gaji
<i>Turnover intention (Y)</i> Sumber: Mobley (2002)	Y.1. Pikiran untuk keluar	Y.1.1. Selalu berfikir untuk resign Y.1.2. Mempertimbangkan untuk keluar kerja
	Y.2. Niat untuk mencari pekerjaan lain	Y.2.1. Mencari info kerja yang lebih baik Y.2.2. Siap untuk keluar jika diterima perusahaan lain
	Y.3. Niat untuk keluar dari perusahaan	Y.3.1. Ada niat untuk berhenti Y.3.2. Mempersiapkan diri setelah berhenti
Kepuasan Kerja (Z) Sumber: Hasibuan (2014)	Z.1. Menyenangi pekerjaan	Z.1.1. Senang diberi tugas Z.1.2. Menikmati pekerjaan
	Z.2. Mencintai pekerjaan	Z.2.1. Puas dengan beban kerja Z.2.2. Gaji sesuai
	Z.3. Moral kerja	Z.3.1. Bertanggung jawab terhadap tugas Z.3.2. Lingkungan kerja yang positif
	Z.4. Kedisiplinan	Z.4.1. Puas karena atasan berlaku adil Z.4.2. Puas karena atasan memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan
	Z.5. Prestasi kerja	Z.5.1. Mendapatkan peluang promosi Z.5.2. Bisa memperluas keahlian

Sumber: Data Primer, 2021

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, dengan memberikan pilihan jawaban yang diukur dengan skala *Likert*. Skala *Likert* dipergunakan guna mengukur perilaku, pengetahuan, dan asumsi individu maupun kelompok orang tertentu, sedangkan skala *likert* dipakai untuk menafsirkan variabel yang diukur sebagai variabel indikator (Sugiyono, 2017).

**Tabel 2. Daftar Kriteria Penilaian Jawaban Kuisioner**

Responden	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Pada penelitian ini akan diuji hubungan tidak langsung antara Job Insecurity terhadap Turnover Intention yang di mediasi Kepuasan Kerja dengan menggunakan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung. Uji signifikansi pengaruh tidak langsung dilakukan berdasarkan rasio antara koefisien variabel (**a**) X-Z dan (**b**) Z-Y dengan *standard error*-nya yang akan menghasilkan nilai *T-statistic*. *Standard error* koefisien *ab* (*Sab*) dihitung berdasarkan versi Aroian dari Sobel test yang dipopulerkan dan direkomendasikan oleh Baron and Kenny (1986), yaitu  $\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$ . Sehingga rumus lengkap Uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{\sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

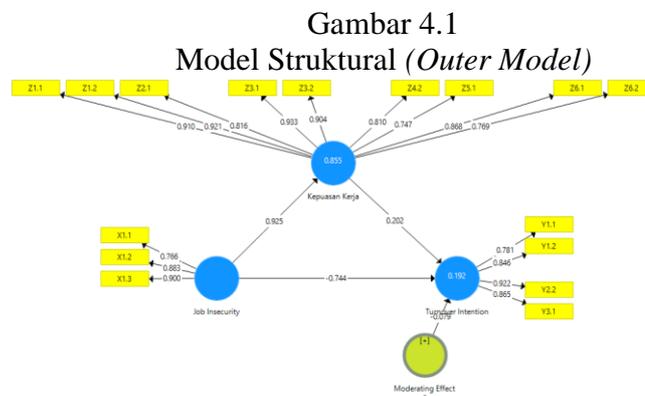
b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

S<sub>a</sub> = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

S<sub>b</sub> = *Standart error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

#### 4. Hasil Penelitian

##### Uji Validitas



Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* / *componentscore* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

**Tabel 3 Outer Loadings**

	<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Moderating Effect	<i>Turnover Intention</i>
<i>Job Insecurity</i> *Kepuasan Kerja			2.473	
X1.1	0.766			
X1.2	0.883			
X1.3	0.900			
Y1.1				0.781
Y1.2				0.846
Y2.2				0.922
Y3.1				0.865
Z1.1		0.910		
Z1.2		0.921		
Z2.1		0.816		
Z3.1		0.933		
Z3.2		0.904		
Z4.2		0.810		
Z5.1		0.747		
Z6.1		0.868		
Z6.2		0.769		

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.7 menggambarkan nilai faktor loading (*convergent validity*) dari setiap indikator. Nilai faktor loading  $> 0,7$  dapat dikatakan valid. Dari tabel ini, diketahui bahwa semua nilai faktor loading dari indikator *Job Insecurity* (X) dan Kepuasan Kerja (Z) dan *Turnover Intention* (Y) lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator – indikator tersebut valid.

Dengan menggunakan sampel sebanyak 66 karyawan outsourcing yang ada dilingkungan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang, maka diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *Discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.

**Tabel 4. Uji Discriminant Validity**

	<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Moderating Effect	<i>Turnover Intention</i>
<i>Job Insecurity</i> *Kepuasan Kerja	-0.757	-0.718	1.000	0.224
X1.1	0.766	0.650	-0.423	-0.263
X1.2	0.883	0.850	-0.745	-0.322
X1.3	0.900	0.844	-0.724	-0.444
Y1.1	-0.223	-0.122	0.035	0.781
Y1.2	-0.268	-0.197	0.121	0.846
Y2.2	-0.416	-0.397	0.208	0.922
Y3.1	-0.432	-0.383	0.323	0.865
Z1.1	0.841	0.910	-0.586	-0.253
Z1.2	0.885	0.921	-0.719	-0.315
Z2.1	0.727	0.816	-0.462	-0.325
Z3.1	0.876	0.933	-0.714	-0.328
Z3.2	0.843	0.904	-0.694	-0.365
Z4.2	0.711	0.810	-0.604	-0.143
Z5.1	0.679	0.747	-0.436	-0.275
Z6.1	0.840	0.868	-0.682	-0.367
Z6.2	0.677	0.769	-0.582	-0.265

Sumber: Data Diolah

Nilai cross loadings pada Tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

a. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dengan composite reliability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,7$ .

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Crobach Alpha	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0.810	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.953	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.879	Reliabel

Untuk menguji reabilitas konstruk secara tepat, maka peneliti melakukan pengujian dengan metode AVE (Uji Validitas *Average Variance Extracted*) yang tujuannya untuk menguji reliabilitas variabel konstruk, serta menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai discriminant validity yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika  $> 0,5$ . Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik karena nilai AVE  $> 0,5$ . Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 6. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
<i>Job Insecurity</i>	0.726
Kepuasan Kerja	0.732
<i>Turnover Intention</i>	0.731

**Model Pengukuran Inner Model**

Setelah evaluasi pengukuran terpenuhi maka dilakukan evaluasi terhadap model struktural dengan melihat *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model (untuk melihat besarnya variabel independen secara bersama-sama/ serentak dapat menjelaskan variabel dependen). Selanjutnya untuk melihat signifikansi pengaruh dilakukan dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi dari t statistik. Pengujian terhadap model struktural dengan cara melihat *R-square*, hasil *output* SmartPLS dengan menggunakan *calculate-PLS Algorithm* sebagai berikut:

**Tabel 7. R Square**

	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
R Square	0.855	0.192
Adjusted R Square	0.853	0.152

Sumber: Data Diolah menggunakan SmartPLS

Pengolahan data menggunakan *R squared* disebabkan *R Square* menunjukkan hasil bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,855, artinya variabel konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *job insecurity* sebesar 85,5% sedangkan sisanya sebesar 14,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Selanjutnya pengaruh variabel konstruk *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap variabel konstruk *turnover*

*intention* memberikan nilai R Square sebesar 0,192, artinya variabel konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel konstruk *job insecurity* dan kepuasan kerja sebesar 19,2%, sedangkan sisanya 80,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti. Sedangkan Adjusted R Squared berfungsi sebagai hasil dari nilai R Squared yang telah disesuaikan.

Adapun untuk melihat signifikansi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, pada penelitian ini dilihat dari nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Hasil tersebut diperoleh dari *output* SmartPLS dengan menggunakan *calculate-PLS Bootstrapping* sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi**

	Original Sample (OS)	T Statistic	P Value
<i>Job Insecurity</i> ->Kepuasan Kerja	0.925	27.693	0.000
Job Insecurity->Turnover Intention	-0.744	2.699	0.007
Kepuasan Kerja->Turnover Intention	0.202	0.705	0.481
Mediating Effect-> <i>Turnover Intention</i>	-0.079	0.807	0.420

Sumber: Data diolah SmartPLS

Hasil path coefficients *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,925 dan t statistics 27.693 lebih dari t tabel 1,993 (t statistics > t tabel) pada tingkat signifikansi 5% (uji dua pihak). Dengan demikian variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Path coefficients memperlihatkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar -0,744 dan t statistics 2,669 lebih dari t tabel 1,993 (t statistics > t tabel) pada tingkat signifikansi 5% (uji dua pihak). Dengan demikian variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil path coefficients memperlihatkan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,202 dan t statistics 0,705 kurang dari t tabel 1,993 (t statistics < t tabel) pada tingkat signifikansi 5% (uji dua pihak). Dengan demikian variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil path coefficients memperlihatkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar -0.079 dan t statistics 0,807 kurang dari t tabel 1,993 (t statistics < t tabel) pada tingkat signifikansi 5% (uji dua pihak). Dengan demikian variabel *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

Uji hipotesis pada penelitian ini dianalisa dari nilai original sample dan membandingkan nilai t statistics dengan nilai t tabel (1,993) serta p value pada tingkat signifikansi 5%. Berikut ini disajikan hasilnya:

**Hipotesis 1:** Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS diperoleh Original Sample (O) sebesar -0,744 dengan t statistics 2,699 dan p value 0,007. Untuk menunjukkan adanya signifikansi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* dibutuhkan nilai t statistics > t tabel yang menurut hasil penelitian ini dapat dipenuhi karena t statistics 2,699 > t tabel 1,993. Dengan demikian hasil ini mendukung hipotesis 1, yang dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

**Hipotesis 2:** Berdasarkan hasil analisis data diperoleh Original Sample (O) sebesar -0,925 dengan t statistics 27,693 dan p value 0,000. Untuk menunjukkan adanya signifikansi pengaruh antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dibutuhkan nilai t statistics > t tabel yang menurut hasil penelitian ini dapat dipenuhi karena t statistics 27,693 > t tabel 1,993. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis 2, yang dapat diartikan *job insecurity* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila karyawan memiliki kekhawatiran yang terlalu besar atas ketidakamanan kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakannya.

**Hipotesis 3:** Berdasarkan hasil analisis data diperoleh Original Sample (O) sebesar 0,202 dengan t statistics 0,705 dan p value 0,481. Untuk menunjukkan adanya signifikansi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dibutuhkan nilai t statistics < t tabel yang menurut hasil penelitian ini dapat dipenuhi karena t statistics 0,705 < t tabel 1,993. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis 3, yang dapat diartikan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi atau rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi niat karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan apabila karyawan hendak meninggalkan perusahaan atau telah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tidak akan melihat apakah karyawan tersebut telah merasa puas atau tidak akan pekerjaan yang di lakukannya, melainkan karena ada faktor lain yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan seperti persaingan kerja yang begitu kompleks, gaji diluar perusahaan yang lebih *relate* dengan kebutuhan sehari-hari.

**Hipotesis 4:** Berdasarkan hasil analisis data diperoleh Original Sample (O) sebesar -0,079 dengan t statistics 0,807 dan p value 0,420. Untuk menunjukkan adanya signifikansi pengaruh antara job *insecurity* terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh kepuasan kerja dibutuhkan nilai t statistics < t tabel yang menurut hasil penelitian ini dapat dipenuhi karena t statistics 0,807 < t tabel 1,993. Dengan demikian hasil ini menerima hipotesis 4, yang dapat diartikan bahwa job *insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

## 5. Kesimpulan, Saran, dan Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karyawan yang memiliki kekhawatiran yang tinggi atas kejelasan pekerjaannya di perusahaan, namun hal tersebut tidak menjadi faktor yang dapat menurunkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini bisa saja disebabkan karena karyawan merasa gelisah pada pekerjaan yang disebabkan oleh keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan.
2. Semakin tinggi tingkat kekhawatiran karyawan atas ketidakamanan kerja, maka akan menurunkan kepuasan kerja yang dirasakannya. Hal ini terjadi dikarenakan karyawan akan merasa selalu waspada jika melanggar prosedur kerja yang mengakibatkan berkurangnya gaji yang diberikan oleh instansi dan kekhawatiran karyawan terhadap kehilangan pekerjaan di instansi, perasaan waspada dan kekhawatiran tersebut akan menghadirkan rasa puas kepada karyawan.
3. Semakin tinggi atau rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak mempengaruhi niat karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan apabila karyawan hendak meninggalkan perusahaan atau telah memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan tidak akan melihat apakah karyawan tersebut telah merasa puas atau tidak akan pekerjaan yang di lakukannya, melainkan karena ada faktor lain yang mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan seperti persaingan kerja yang begitu kompleks, gaji diluar perusahaan yang lebih *relate* dengan kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang lebih memperhatikan karyawan khususnya *outsourcing* agar job *insecurity* dan *turnover intention* tidak akan dialami karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Tumpang.
2. Bagi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Tumpang jika ingin menghindari *turnover intention* dapat dilakukan dengan cara lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan tidak terlalu membebani karyawan dengan memberikan pekerjaan sesuai keterampilannya dan pengalaman kerja yang di dapatkan serta meningkatkan sikap yang hangat (ramah) dalam pergaulannya.

3. Hasil penelitian ini belum mampu seluruhnya memberi penjelasan secara rinci, disarankan untuk peneliti yang akan datang agar memperluas jangkauan populasinya dan menambah variabel penelitiannya. Misalnya dengan menambah variabel *perceived organizational support*, *burnout*, iklim kerja, dan lain-lain.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di era pandemi Covid-19 sehingga peneliti hanya dapat menggunakan metode survei melalui kuisioner (google form) tanpa wawancara, sehingga hasil penelitian hanya bisa dikemukakan berdasarkan data yang terkumpul pada hasil kuisioner.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada Kantor PLN ULP Tumpang saja, sehingga kemungkinan jika penelitian ini dilakukan di Kantor PLN unit lain akan menunjukkan hasil yang berbeda.
3. Responden mengisi kuisioner berdasarkan faktor psikologi responden itu sendiri.

## Daftar Pustaka

- Abidin, Moch Jumbris. 2019. "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 8:9.
- Ajiputra, Mirza, and Ahyar Yuniawan. 2016. "Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 5:1–15.
- Alam, Aliya, and Muhammad Asim. 2019. "Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention." *International Journal of Human Resource Studies* 9(2):163. doi: 10.5296/ijhrs.v9i2.14618.
- Bothma, Chris F. C., and Gert Roodt. 2013. "The Validation of the Turnover Intention Scale." *SA Journal of Human Resource Management* 11(1):1–12. doi: 10.4102/sajhrm.v11i1.507.
- Christy, Agatha, and Andreas Heryjanto. 2021. "Pengaruh Job Insecurity , Work Stress , Dan Work- Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi ( Studi Empiris : Karyawan Pt . Xyz Di Jakarta Pusat ) *Effects of Job Insecurity , Work Stress , and Work-Family Conflict.*" 14(2):149–62.
- Greenhalgh, Leonard, and Zehava Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity." *Academy of Management Review* 9(3):438–48. doi: 10.5465/amr.1984.4279673.
- Handani, Novieta, and Kurniati W. Andani. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadranplus Di Jakarta." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* I(4):795–800.
- Hidayat, Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik." *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa* 11(1):51–66.
- Kunci, Kata. 2021. "Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT . DVN )
- Muhammad Andi Prayogi, Murviana Koto, and Muhammad Arif. 2019. "Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 20(1):39–51. doi: 10.30596/jimb.v20i1.2987.
- Nurfauzan, Muhammad Iqbal, and Ii Halilah. 2017. "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3(1):98. doi: 10.35697/jrbi.v3i1.550.
- Pauline E. Ngo-Henha. 2017. "A-Review-of-Existing-Turnover-Intention-Theories." *International Journal of Economics and Management Engineering* 11(11):2760–67.
- Prabowo, Triatno Yudho, and Latar Belakang. 2017. "Hubungan Organizational Commitment." 1(2):259–65.
- Setiawan, I., and Made Putra. 2016. "Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(8):252971.

- Solehah, Siti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam." *Jurnal Dimensi* 8(2):210–39. doi: 10.33373/dms.v8i2.2153.
- Sutikno, Muhamad. 2020. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* 450–73.
- Sverke, M., J. Hellgren, and K. Näswall. 2006. "Job Insecurity A Literature Review." *National Institute for Working Life* (1):32.
- Sverke, Magnus, Johnny Hellgren, and Katharina Näswall. 2002. "No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences." *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3):242–64. doi: 10.1037/1076-8998.7.3.242.