Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta

JURNAL

Disusun Oleh :

Nama	: Julia Anisa
Nomor Mahasiswa	: 14311002
Jurusan	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2019

Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta

JURNAL

Oleh

Nama	: Julia Anisa
Nomor Mahasiswa	: 14311002
Program Studi	: Manajemen
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 13 Desember 2018

Dosen Pembimbing,

Muafi, Dr., SE., M.Si.

Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta

Julia Anisa, Prodi Manajemen FE UII

anisa.julia23@gmail.com

Abstrack

The purpose of this study is to discuss and analyze the role of job satisfaction in the relationship of job insecurity, co-workers support on employee turnover intention at Bank Bukopin Yogyakarta Branch. The population in this study were permanent employees at Bank Bukopin Yogyakarta Branch. The sampling technique used in this study was a census technique with a number of respondents and 90 interviews with 3 permanent employee respondents. This research uses SmartPLS analysis method with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method. The results of this study explain negative and significant work insecurity on job satisfaction, but do not affect turnover intention. While job satisfaction and co-worker support have negative effect on turnover intention. In addition, job satisfaction also mediates the relationship of work insecurity to turnover intention.

Kata kunci: *Job Insecurity, Coworker Support, Job Satisfaction, Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang paling penting dalam keberlangsungan suatu organisasi bisnis adalah sumber daya manusia. Organisasi yang efektif menyadari bahwa karyawan mereka memang memiliki nilai, sebanyak nilai yang dimiliki oleh aset fisik dan aset modal. Aset/modal manusia termasuk level pendidikan karyawan, pengetahuan, kemampuan, kompetensi, kebiasaan kerja & motivasi, dan hubungan dengan rekan kerja, konsumen, pemasok, regulator, dan pemberi pinjaman. Aset manusia tidak dapat ditiru dan itu dapat menjadi keunggulan kompetitif yang organisasi miliki di pasar (Mello, 2015).

Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia secara efektif adalah peningkatan kemampuan untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas yang termotivasi untuk bekerja dan memberikan output yang optimal bagi perusahaan. Bank merupakan salah satu sektor di dalam industri jasa, dimana dalam dunia perbankan dibutuhkan sumber daya yang berkompeten untuk dapat melayani nasabah. Kunci sukses di pasar persaingan khususnya di dunia perbankan bukan terletak pada pelayanan, dalam mewujudkan pelayanan yang dapat memuaskan nasabah maka diperlukan kerjasama yang baik dari semua anggota organisasi dalam hal ini selulruh jajaran karyawan di bank Bukopin. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan industri jasa karena diasumsikan

bahwa hanya jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka di industri jasa, mereka dapat memuaskan pelanggan mereka.

Salah satu yang menjadi permasalahan sumber daya manusia dalam sektor industri adalah tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi. Hasil survei PricewaterhouseCoopers (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan (turn over) di sektor ini mencapai 15 persen. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sementara 37 persen responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4 persen responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4 persen lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya dan sebanyak 54 persen responden pindah untuk tunjangan yang lebih baik. (finansial.bisnis.com, 2014)

Walaupun *turnover* tersebut tidak cukup membuat proses bisnis perusahaan terganggu, namun dapat menyebabkan kerugian yang signifikan jika perusahaan tidak mengidentifikasi dan mengambil ukuran untuk mencegah hal tersebut terjadi (Sahin, 2011). Selain kepuasan kerja, ketidakamanan kerja juga dapat menjadi salah satu penyebab *turnover intention* karyawan. Menurut Pieenar *et al.,* (2013) ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai kelemahan yang dirasakan dari keinginan karyawan jika pekerjaan tetap mereka terancam, terdapat beberapa pendekatan salah satunya adalah ketidakamanan kerja afektif dan kognitif. Penelitian yang dilakukan oleh Chan & Cheng (2008) menyatakan terdapat hubungan positif antara ketidakamanan kerja dan intensi turnover yang lebih kuat di antara karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek daripada masa kerja yang lebih lama.

Faktor lain yang menjabi penyebab *turnover intention* selain kepuasan kerja dan ketidakaman kerja adalah dukungan rekan kerja. Hasil penelitian Karatepe & Olugbade (2017) dukungan rekan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan beradaptasi dalam karir dan kepuasan dalam karir, selain itu juga mengurangi intensi turnover. Hasilnya lebih lanjut menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi dalam karir dapat memediasi hubungan antara dukungan rekan kerja terhadap intensi *turnover.* Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Chiaburu & Harrison (2008) intensi *turnover* tampaknya terkait erat dengan tindakan rekan kerja salah satunya adalah dukungan dari rekan kerja.

Permasalahan terkait ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dukungan rekan kerja juga sering dijumpai di industri perbankan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah permasalahan ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan dukungan rekan kerja memiliki dampak terhadap *turnover intention* karyawan di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Zheng *et al.* (2014) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan

kerja. Selain itu, penelitian dari Reisel *et al.* (2010) juga menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan ketidakamanan pekerjaan memiliki efek langsung dan tidak langsung pada perilaku kerja dan emosi. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Cuyper & Witte (2006) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, komitmen organisasi, kinerja yang dilaporkan sendiri.

H1: *Terdapat pengaruh negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.*

Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

Hasil penelitian Chiedu *et al.* (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Selain itu, hasil regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan itu adalah faktor yang lebih dominan dari *turnover intention* karyawan dibandingkan dengan kepuasan kerja. Penelitian juga telah dilakukan oleh Kim *et al.* (2015) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara fungsi dukungan psikososial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, namun terdapat hubungan negatif terhadap konflik peran, ambiguitas peran, dan *turnover intention*. Sementara itu, secara signifikan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention.* Penelitian yang dilakukan oleh Kuo *et al.* (2013) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi efek stres kerja pada intensi turnover.

H2: Terdapat pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Hubungan Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Staufenbiel & Konig (2010) menunjukkan terdapat hubungan positif antara ketidakamanan kerja dan kinerja, namun terdapat hubungan negatif antara ketidakamanan kerja terhadap ketidakhadiran dan *turnover intention.* Hubungan langsung antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja yang dinilai atasan dan *turnover intention* menunjukkan hasil yang signifikan. Penelitian dari Mauno *et al.* (2013) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Temuan-temuan ini menyiratkan bahwa ketidakamanan pekerjaan terutama berkaitan dengan tenaga yang terkuras di tempat kerja sehingga meningkatkan *turnover intention*. Penelitian juga telah dilakukan oleh Akgündüz & Eryilmaz (2018) yang mendapatkan hasil bahawa ketidakamanan kerja afektif memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, sementara ketidakamanan kerja kognitif memiliki hubungan signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.

H3: *Terdapat pengaruh positif dari ketidakamanan kerja terhadap turnover intention.*
H4: *Kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan turnover intention.*

Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dan *Turnover Intention*

Penelitian dari Karatepe dan Olugbade (2017) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan karier namun memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.* Adaptasi karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karier. Sementara itu, adaptasi karier secara signifikan dan positif mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Karatepe (2012) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dan *job embeddedness* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* yang signifikan namun tidak mempengaruhi kinerja pemulihan layanan secara signifikan. Selanjutnya Durcharme *et al.* (2008) juga melakukan penelitian yang mendapatkan hasil bahwa pengaruh negatif antara dukungan rekan kerja dengan *turnover* intention, selain itu dukungan rekan kerja juga mengurangi *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keletihan

H5: *Terdapat pengaruh negatif dari dukungan rekan kerja terhadap turnover intention.*

Landasan Teori

Ketidakamanan Kerja. Ashford *et al.* (1989) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut. Ketidakamanan kerja dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan ketidakamanan kerja sebagai rasa ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Ketidakamanan kerja tidak hanya berkaitan dengan hilangnya potensi lapangan kerja tetapi juga dengan ketidakpastian mengenai isu-isu pekerjaan dan karir termasuk tingkat tanggung jawab seseorang dan kesempatan promosi.

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Sverke *et al.* (2006) antara lain usia, *gender*, kepribadian, tipe kontrak, sosial ekonomi dan dukungan sosial. Sverke & Hellgren (2002) mengungkapkan beberapa akibat dari rasa ketidakamanan kerja, yakni meningkatnya gangguan fisik dan psikologis, ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi turnover, karyawan lebih cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya, semakin berkurangnya komitmen organisasi, peningkatan jumlah karyawan yang berpindah.

Kepuasan Kerja. Hulin & Judge (2003 dalam Chung *et al.*, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu reaksi afektif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan ditentukan dengan membandingkan hasil kerja

aktual dengan hasil yang diinginkan oleh karyawan. Locke (1976, dalam Zheng *et al.*, 2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang berasal dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja individu. Robbins & Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja dapat melibatkan penilaian dan sikap terhadap beberapa aspek seperti pekerjaan, gaji, peluang promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Smith *et al*., 1969 dalam Zheng *et al*., 2014). Robbins & Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memiliki perasaan negatif. Robbins & Judge (2013) menyatakan terdapat beberapa dampak ketidapuasan kerja yakni, keluar (*exit*), pendapat (*voice*), kesetiaan (*loyalty*), dan pengabaian (*neglect*).

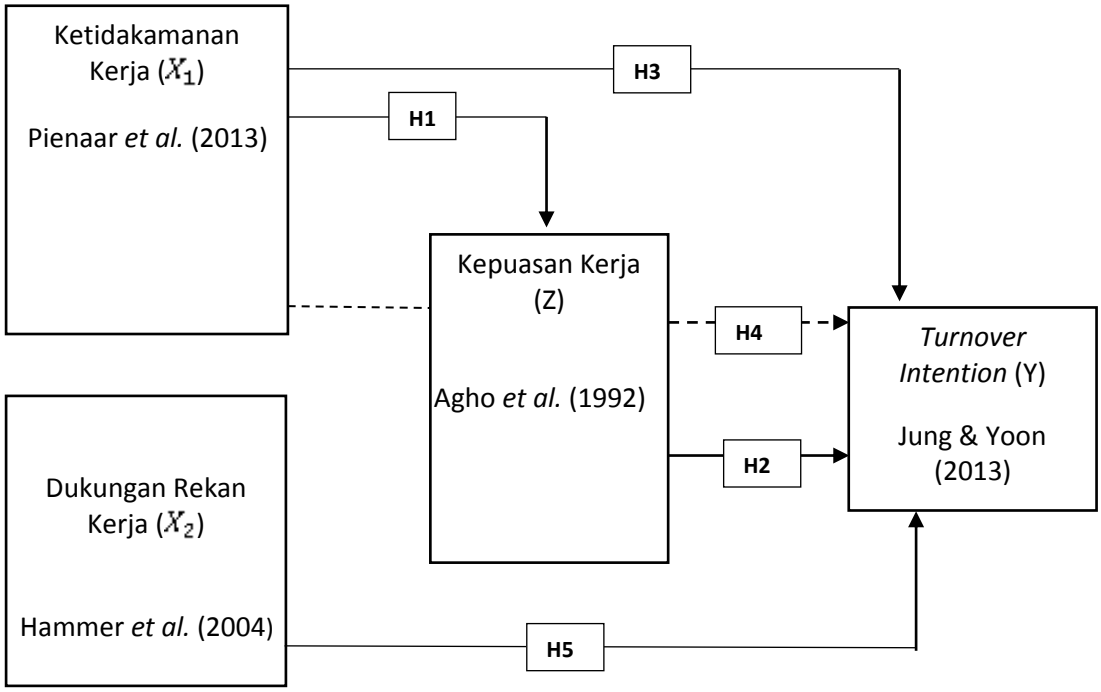
Dukungan Rekan Kerja. George (2001) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai rekan kerja membantu satu sama lain dalam tugas-tugas mereka ketika dibutuhkan dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan. Nijman *et al*., (2006) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai sejauh mana rekan-rekan berperilaku dengan cara memaksimalkan individu menggunakan pembelajaran pada pekerjaan.

Menurut Cutrona & Gardner (2004) dan Uchino (2004) (dalam Sarafino & Smith, 2010) terdapat empat bentuk dukungan sosial rekan kerja yakni, dukungan emosional, dukungan instrumental atau dukungan yang bersifat nyata, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan.

Turnover Intention. Tett & Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan sadar dan sengaja karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. *Turnover intention* karyawan dapat menyebabkan kerugian yang signifikan jika perusahaan tidak segera mengidentifikasi dan mengambil tindakan untuk mencegahnya. Pada saat yang sama, *turnover intention* karyawan dan transformasinya yang berupa keluarnua seorang karyawan dari perusahaan juga dapat mengganggu atau bahkan mengganggu interaksi sosial dan komunikasi antara karyawan lain (Şahin, 2011 dalam Akgündüz & Eryilmaz, 2018).

Herman (1999, dalam Ghosh *et al*.., 2013) telah membahas lima alasan utama yang mendorong *turnover intention* karyawan di perusahaan yakni budaya perusahaan yang tidak kompatibel, hubungan yang tidak memuaskan dengan rekan kerja, dukungan tidak cukup dari perusahaan, peluang pertumbuhan yang tidak memadai dan ketidakpuasan dengan kompensasi yang ditawarkan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang telah dijabarkan di atas maka diperoleh kerangka pikir di bawah ini:



Gambar 1.1 Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Definisi Operasional Variabel

Ketidakamanan Kerja. Ashford *et al.* (1989) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap situasi tersebut.

Kepuasan Kerja. Robbins & Judge (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memiliki perasaan negatif.

Dukungan Rekan Kerja. George (2001) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai rekan kerja membantu satu sama lain dalam tugas-tugas mereka ketika

dibutuhkan dengan berbagi pengetahuan dan keahlian serta memberikan dorongan dan dukungan.

Turnover Intention. Tett & Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan sadar dan sengaja karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

Populasi dan Sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang ada di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta, Indonesia dengan jumlah 132 karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 132 sehingga penelitian ini disebut penelitian sensus, tetapi kuesioner yang tidak kembali ada 42, sehingga kuesioner yang memenuhi syarat hanya ada 90 dan sudah dapat dikategorikan untuk memenuhi syarat penelitian sensus.

Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan analisis data sebagai proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Model penelitian ini dianalisa menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), dengan bantuan software PLS (*Partial Least Square*). Ghozali (2008, dalam Hartono, 2017) menjelaskan model *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang komplek baik *recursive* maupun *non-recursive* untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model. SEM dapat menguji secara bersama-sama model struktural (hubungan antara konstruk independen dengan dependen) dan model measurement (hubungan nilai *loading* antara indikator dengan konstruk laten). Dalam uji analisis, PLS mengunakan dua evaluasi yaitu model pengukuran yakni model pengukuran untuk menguji validitas dan reliabilitas (*outer model*) dan model struktural yang digunakan untuk menguji kausalitas atau pengujian hipotesis untuk menguji dengan model prediksi (*inner model).*

Dalam mengukur variabel ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dukungan rekan kerja dan *turnover intention* menggunakan skala likert yang memiliki lima alternatif jawaban: 1 – 5 (sangat tidak setuju - sangat setuju). Pengukuran variabel ketidakamanan kerja mengacu pada Pienaar *et al.* (2013), variabel dukungan rekan kerja mengacu pada Hammer *et al*. (2004), variabel kepuasan kerja mengacu pada Agho *et al*. (1992), dan variabel *turnover intention* mengacu pada Jung & Yoon (2013). Jumlah *item* pertanyaan masing-masing variable yakni ketidakamanan kerja sebanyak 8 *item*, dukungan rekan kerja sebanyak 5 *item*, kepuasan kerja sebanyak 6 *item* dan *turnover intention* sebanyak 4 *item*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Pada bagian berikut akan mendiskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Hasil analisis deskriptif karakter responden ditunjukkan dalam Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	41	45.6%
Perempuan	49	54,4%
Usia		
Kurang dari 21 tahun	1	1,1%
21 tahun – 30 tahun	43	47.8%
31 tahun – 40 tahun	25	27,8%
41 tahun – 50 tahun	21	23,3%
Pendidikan Terakhir		
SMA	15	16,7%
Diploma	16	17,8%
Sarjana	57	63.3%
Pascasarjana	2	2,2%
TOTAL	90	100%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Responden perempuan sebanyak 54,4 persen sedangkan responden pria sebanyak 45,6 persen. Sementara pengelompokan responden berdasarkan usia menunjukkan sebagian besar responden yang berusia 21 tahun – 30 tahun sebanyak 43 orang (47,8 persen), responden yang berusia kurang dari 21 tahun sebanyak 1 orang (1,1 persen), responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 25 orang (27,8 persen), dan berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 21 orang (23,3 persen). Kemudian pengelompokkan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu responden di dominasi dari lulusan Sarjana sebanyak 57 orang (63,3 persen), lulusan SMA sebanyak 15 orang (16,7 persen), lulusan D3 sebanyak 16 orang (17,8 persen), dan lulusan Pascasarjana sebanyak 2 orang (2,2 persen).

Discriminant Validity

Discriminat validity diukur dengan melakukan *cross loading* dan menggunakan perbandingan pada korelasi akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) terhadap laten konstruksi. Nilai *cross loading* pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,5 hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menjelaskan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh *item* tersebut valid. Berikut Tabel 1.2 *discriminant validity.*

Tabel 1.2 *Discriminant Validity*

Kode *Item*	Dukungan Rekan Kerja	Ketidakamanan Kerja	Kepuasan Kerja	*Turnover Intention*
CW1	0,758	-0,386	0,271	-0,310
CW2	0,902	-0,256	0,215	-0,464
CW3	0,887	-0,281	0,219	-0,430
CW4	0,881	-0,243	0,104	-0,368
CW5	0,843	-0,305	0,177	-0,269
JIA1	-0,344	0,860	-0,601	0,398
JIA2	-0,331	0,794	-0,525	0,395
JIA3	-0,170	0,599	-0,501	-0,028
JIA4	-0,063	0,633	-0,400	-0,030
JIC1	-0,404	0,848	-0,602	0,283
JIC2	-0,241	0,840	-0,482	0,251
JIC3	-0,208	0,730	-0,471	0,285
JIC4	-0,142	0,690	-0,462	0,457
JS1	0,234	-0,591	0,870	-0,396
JS2	0,223	-0,546	0,855	-0,413
JS3	0,253	-0,640	0,910	-0,406
JS4	0,141	-0,611	0,751	-0,282
JS5	0,154	-0,426	0,758	-0,141
JS6	-0,052	-0,234	0,544	-0,095
TI1	-0,267	0,141	-0,189	0,585
TI2	-0,435	0,404	-0,390	0,905
TI3	-0,338	0,265	-0,286	0,771
TI4	-0,320	0,293	-0,342	0,811

Sumber: Data primer diolah, 2018

Selain melihat nilai dari faktor loading konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu konstruk. Dalam PLS – SEM dengan menggunakan SmartPLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan AVE, Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Berikut Tabel 1.3 *composite reliability.*

Tabel 1.3 *Composite Reliability*

Variabel	*Cronbachs Alpha*	*Composite Reliability*	AVE
Ketidakamanan Kerja	0,891	0,913	0,570
Dukungan Rekan Kerja	0,907	0,932	0,729
Kepuasan Kerja	0,878	0,907	0,625
Turnover Intention	0,774	0,856	0,604

Sumber: Data primer diolah, 2018

R-*Square* (R^2)

Evaluasi model struktural atau *inner model* bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Model structural dievaluasi dengan melihat besarnya presentase *variance* yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R-*Square* untuk konstruk laten endogen. Berikut tabel 1.4 R-*Square*.

Tabel 1.4 R-*Square*

Item	R-*Square*	R-*Square Adjusted*
Turnover Intention	0,292	0,267

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil R^2 pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa nilai R^2 *turnover intention* adalah 0,292. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi sebesar 29,2 persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi (*Bootstraping*)

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-*values*. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar *error* tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tetapi didasarkan pada observasi empiris. Dalam metode *bootstraping* pada penelitian ini, hipotesis diterima jika nilai signifikansi t-*values* lebih besar dari 1,96 dan atau nilau p-values lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya. Berikut tabel 1.5 Uji Signifikansi.

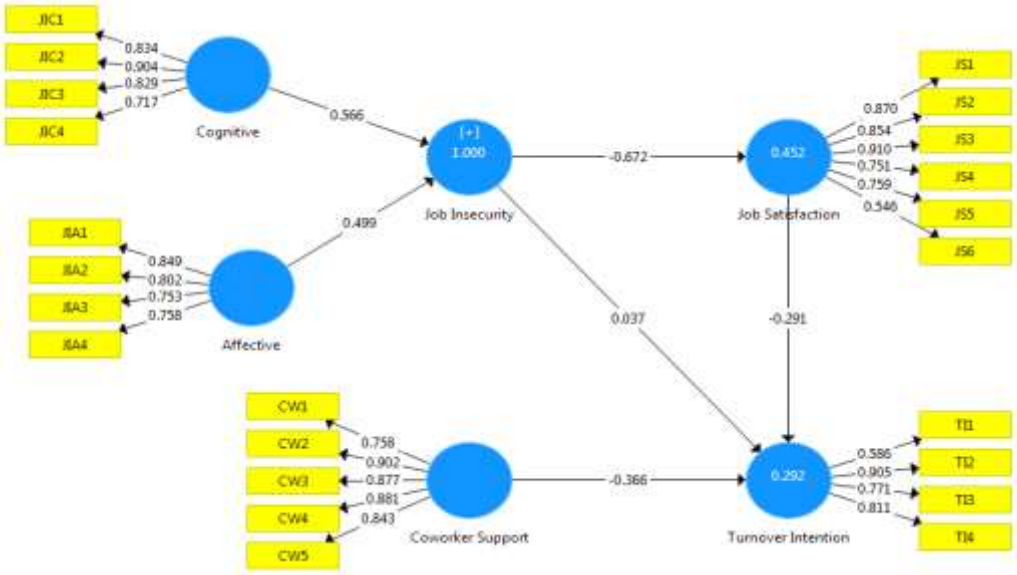
Tabel 1.5 Uji Signifikansi

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
H1	Ketidakamanan Kerja-> Kepuasan Kerja	-0,359	-0,366	0,115	3,129	0,000*
H2	Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,270	-0,282	0,132	2,052	0,041*
H3	Ketidakamanan Kerja -> *Turnover Intention*	0,070	0,077	0,183	0,381	0,703
H4	Ketidakamanan Kerja -> *Turnover Intention* dimediasi Kepuasan Kerja	0,182	0,192	0,092	1,982	0,048*
H5	Dukungan Rekan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,359	-0,366	0,115	3,129	0,002*

(Keterangan: * = signifikansi < 0,05)
Sumber: Data primer diolah, 2018

Uji Hipotesis

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed variabel* merepresentasi variabel laten untuk diukur. *Convergent validit*y diukur dengan menggunakan parameter *outer loading*. Ukuran refleksif individual dapat dikatakan berkolerasi jika nilai lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali and Latan, 2015). Berikut merupakan hasil uji *outer model* untuk menunjukkan nilai *outer loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS (v 3.2.7). Berikut Gambar 1.2 hasil uji outer model.



Gambar 1.2 Uji Outer Model

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 1.2 menunjukkan bahwa sebanyak 23 dari keseluruhan variabel, sebanyak 18 *item* memiliki nilai lebih besar dari 0,7, sebanyak 2 *item* memiliki nilai diatas 0,6, dan sebanyak 3 *item* memiliki nilai diatas 0,5.

Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	**Keterangan**
H1	Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja	Diterima
H2	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*	Diterima
H3	Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*	*Ditolak*
H4	Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja	Diterima
H5	Terdapat pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pembahasan

Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja

Konstruk ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh negatif dengan konstruk kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,359 yang berarti memiliki hubungan negatif. Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3,129 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96 dan nilai p – value 0,000 sehingga hubungan

ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja **diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reisel *et al.* (2010) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan ketidakamanan pekerjaan memiliki efek langsung dan tidak langsung pada perilaku kerja dan emosi. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Zheng *et al.* (2014) yang menujukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Cuyper & Witte (2006) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini ketidakamanan kerja diperkirakan akan bermasalah dalam hal hasil untuk karyawan permanen, tetapi tidak untuk karyawan sementara

Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Konstruk kepuasan kerja mempunyai pengaruh mempunyai pengaruh negatif dengan konstruk *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,270 yang berarti memiliki hubungan negatif. Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah 2,052 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96 dan nilai nilai p – value 0,041 sehingga hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* **diterima**.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2015) yang menunjukkan hasil bahwa secara signifikan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kuo *et al.* (2013) kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan Chiedu *et al.* (2017) Hasil juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang semakin tinggi menunjukkan semakin rendahnya *turnover intention* yang dirasakan.

Hubungan Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*

Konstruk ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif dengan konstruk *turnover intention* hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,070. Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah 0,381 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96 dan nilai p – value 0,703 sehingga dinyatakan ketidakamanan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* **ditolak.**

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan bank Bukopin menunjukkan hasil sebagai berikut:

a. ".....Biasanya keluar itu macem-macem alesannya, ada yang karena keluarga ada yang karena beban kerja. Kebanyakan *resign* disini karena urusan pribadi bukan kerjaan....." – (Narasumber 1, Customer Service)
b. ".....Kalo emang mau resign ada urusan lain selain pindah tempat. Karena menganggap di bank itu riba, jadi mereka *resign*. Mereka pengen fokus sama keluarga....." – (Narasumber 2, Head Teller)
c. ".....Iya kalau *resign* karena lebih dari segi gaji dan saya tidak merasakan ketidakaman kerja itu saat ini....." – (Narasumber 3, Admin Kredit)

Tidak berpengaruh menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan maka tidak akan mempengaruhi *turnover intention* karyawan, demikian pula sebaliknya. Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden, menunjukkan bahwa penyebab karyawan resign maupun *turnover intention* karyawan dikarenakan urusan pribadi, beberapa penyebab yang sering terjadi karena alasan urusan keluarga, mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih baik atau bahkan karena karyawan takut riba karena bekerja di bank. Dari hasil wawancara juga menunjukkan bahwa karyawan tidak merasakan ketidakamanan kerja di perusahaan karena mereka merasa kinerja mereka baik dan juga karyawan memberi jaminan atas karier mereka kedepannya, salah satunya dengan adanya promosi yang diberikan perusahaan bagi para karyawan tetap di bank Bukopin.

Hubungan Kepuasan Kerja Memediasi Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*

Konstruk kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap konstruk *turnover intention* melalui konstruk kepuasan kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,182. Nilai t – statistik pada hubungan konstruk ini adalah 1,982 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96 dan nilai nilai p – value 0,048 sehingga hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* **diterima**. Karyawan tidak merasa bahwa ketidakamanan kerja menjadi faktor yang dipertimbangkan dalam *turnover intention* karena menurut mereka itu bukan alasan yang kuat untuk memutuskan berpindah kerja. Namun jika karyawan merasakan ketidakamanan kerja dan tidak merasakan kepuasan kerja maka hal tersebut menjadi pertimbangan mereka untuk memutuskan berpindah kerja ke perusahaan lain.

Hubungan Dukungan Rekan Kerja dan *Turnover Intention*

Konstruk dukungan rekan kerja mempunyai pengaruh mempunyai pengaruh negatif dengan konstruk *turnover intention*, hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar -0,359 yang berarti memiliki hubungan negatif. Nilai t–statistik pada hubungan konstruk ini adalah 3,129 dengan nilai *two*

tailed 1,96 pada *signifinance level* 5% dimana kriteria yang berarti bahwa kriteria nilai t-statistik harus >1,96 dan nilai nilai p – value 0,002 sehingga hubungan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* **diterima**.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe Olugbade (2017) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi *turnover intention.* Dukungan rekan kerja karyawan sangat mempengaruhi *turnover intention*, karena karyawan ingin bekerja di tempat yang nyaman dan dalam hal ini dukungan rekan kerja sangatlah membantu untuk menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Durcharme *et al.* (2008) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif dengan keletihan dan *turnover intention.* Selain itu, pengaruh dukungan rekan kerja juga mengurangi *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keletihan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Ketidakamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention* karyawan.
5. Dukungan rekan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Saran

1. Bagi Bank Bukopin
   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan alternatif solusi dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan Ketidakamanan Kerja, Dukungan Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan.
2. Bagi Penulis
   Penelitian ini menambah wawasan tentang dunia penelitian dan kepenulisan dan penulis diharapkan dapat lebih memahami tentang implementasi ilmu manajemen yang telah diperoleh dalam perkuliahan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja, kepuasan kerja dan intensi *turnover* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agho *et al*., 1992. Discriminant Validity of Measures of Job Satisfaction, Positive Affectivity and Negative Affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (3), 185-196.

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.

Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. 1989. Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, *32*(4), 803–829.

Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. 2008. Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review*, *57*(2), 272-303.

Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. 2008. Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, *93*(5), 1082–1103.

Chiedu, C. K. 2017. The Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitiment and Employees ' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria, *European Journal of Multidisciplinary Studie*s, *2(5)* 371–384.

De Cuyper, N., & De Witte, H. 2006. The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *79*(3), 395-409.

Ducharme, L.J., Knudsen, H.K., Roman, P.M., 2007. Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: the Protective Role of Coworker Support. *Sociological Spectrum*. 28 (1), 81–104.

Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P., & Shadman, M. 2013. Who Stays With You? Factors Predicting Employees' Intention to Stay. *International Journal of Organizational Analysis*, *21*(3), 288–312.

Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. 2004. Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(1), 83-97.

Helen, D. 2014, *SURVEI SDM PERBANKAN: Turn Over Karyawan 15%, Motif*

Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan, diperoleh pada 3 Maret 2018 di: https://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan

Karatepe, O. M. 2012. The Effects of Coworker and Perceived Oganizational Support on Hotel Employee Outcomes: The moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 36*(4), 495-516.

Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. 2017. The Effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Management & Organization, 23*(3), 337-355.

Kim, S.S., Im, J., Hwang, J., 2015. The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *International Journal of Hospitality Management* 48 (2015) 68–82.

Kuo, H. T., Lin, K. C., & Li, I. chuan. 2014. The Mediating Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention for Long-term Care Nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, *22*(2), 225–233.

Mauno, S., Cuyper, N. De, Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, 2014. Occupational Well-Being as a Mediator Between Job Insecurity and Turnover Intention: Findings at the Individual and Work Department Levels, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23:3, 381-393

Mello, Jeffrey A. 2015. *Strategic Human Resource Management, 4th Edition*. Stamford: Cengange Learning.

Pienaar, J., Witte, H. De, Hellgren, J., & Sverke, M. 2013. Insecurity : Validation and Differential Relations. *Southern African Business Review*, *17*(2), 1–22.

Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2013. *Organizational Behavior, 15th Edition.* Upper Saddle River, N.J: Pearson.

Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sverke, M., & Hellgren, J. 2002. The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, *51*(1), 23–42.

Zheng, X., Diaz, I., Tang, N., & Tang, K. 2014. Job Insecurity and Job Satisfaction: The Interactively Moderating Effects of Optimism and Person-Supervisor Deep-Level Similarity. *The Career Development International*, *19*(4), 426-446.