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

SKRIPSI

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

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh

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

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2019

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Julia Anisa

NIM : 14311002

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan sebenarnyamenyatakan bahwa skripsi ini saya susun tanpa tindakan plagiarisme sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan plagiarisme, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 14 Desember 2018

Hormat Saya,



Julia Anisa

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

SKRIPSI

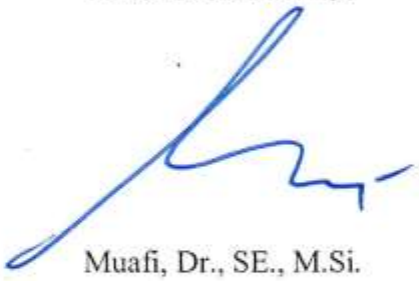
Oleh

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.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM HUBUNGAN KETIDAKAMANAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI BANK BUKOPIN CABANG YOGYAKARTA

Disusun Oleh : **JULIA ANISA**

Nomor Mahasiswa : **14311002**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 17 Januari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Muafi, Dr., M.Si. .....

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si. .....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

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

Julia Anisa

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

anisa.julia23@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh peran kepuasan kerja dalam hubungan ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention* karyawan di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dengan responden sejumlah 90 dan wawancara terhadap 3 responden karyawan tetap. Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Modeling).* Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap *turnover intention.* Sementara kepuasan kerja dan dukungan rekan kerja berpengaruh negatif dan terhadap *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja juga memediasi hubungan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention.*

Kata kunci: Ketidakamanan Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

Mediation Role of Job Satisfaction in the Relationship of Job Insecurity and Coworkers Support to Turnover Intention in Bank Bukopin Yogyakarta Branch

Julia Anisa

Department of Management, Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia

anisa.julia23@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to discuss and analyze the role of job satisfaction in the relationship of job insecurity, coworkers 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.

Keywords: *Job Insecurity, Coworker Support, Job Satisfaction, Turnover Intention*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention* di Bank Bukopin cabang Yogyakarta". Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis sering menjumpai kesulitan dan menguras waktu serta pikiran. Namun memperoleh banyak bimbingan dan bantuan dari banyak pihak. Sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Terimakasih kepada kedua orang tua peneliti Papa dan Mama yang selalu mendoakan dan memberi motivasi selama ini, berkat Mama dan Papa pula peneliti tidak menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini meski banyak hambatan yang dilalui selama ini.
3. Kakak-kakak (mba Dessy & mas Subhan) dan adikku Kiko, terimakasih selama ini selalu memberikan bantuan, mendoakan dan menyemangati pada peneliti baik selama perkuliahan sampai skripsi ini dapat terselesaikan.

4. Bapak Muafi, Dr., SE., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing peneliti dengan sabar dan memberi waktu serta kepeduliannya kepada peneliti.
5. Intan, Bornia, dan Aul terimakasih selalu menemani selama perkuliahan, memberi dukungan, semangat dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini sampai akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Luciana, Bhita, Rara dan Arin terimakasih untuk bantuannya dan selalu menyemangati sejak sma dan selama pengerjaan skripsi ini sampai skripsi ini terselesaikan.
7. Anggun, Nisa, Lidya, Nisa'ul dan Tari terimakasih atas dukungannya selama ini dan motivasi kalian yang selalu menyertai penulis sampai skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bank Bukopin Cabang Yogyakarta yang telah mengijinkan peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
9. Teman-teman seperjuangan kuliah yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis menghargai segala saran dan masukan yang bersifat membangun dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Desember 2018

Penulis,

Julia Anisa

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN i

HALAMAN JUDUL ii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME..... iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR xviii

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 7

1.3 Tujuan Penelitian 7

1.4 Manfaat Penelitian 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA 9

2.1. Penelitian Terdahulu 9

2.1.1. Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kepusan Kerja 9

2.1.2. Hubungan Kepusan Kerja dan *Turnover Intention* 12

2.1.3. Hubungan Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention* 16

2.1.4. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dan *Turnover Intention* 19

2.2. Landasan Teori 29
2.2.1. Ketidakamanan Kerja 29
2.2.2. Kepuasan Kerja 35
2.2.3. Dukungan Rekan Kerja..... 39
2.2.4. *Turnover Intention*..... 42
2.3 Hubungan Antar Variabel 46
2.3.1. Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kepusan Kerja 46
2.3.2. Hubungan Hubungan Kepusan Kerja dan *Turnover Intention* 47
2.3.3.Hubungan Hubungan Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention* .. 48
2.3.4. Hubungan Dukungan Rekan Kerja dan *Turnover Intention* 49
2.4 Kerangka Pikiran 50
2.5 Hipotesis Penelitian 51
BAB III METODE PENELITIAN 53
3.1. Pendekatan Penelitian 53
3.2. Lokasi Penelitian 53
3.2.1. Profil Perusahaan..... 54
3.2.2. Visi dan Misi Perusahaan 56
3.2.3. Logo Perusahaan 56
3.3. Variabel Penelitian 57
3.3.1. Variabel Eksogen 57
3.3.2. Variabel Mediasi 57
3.3.3. Variabel Endogen 57

3.4. Definisi Operasional 58
3.4.1. Variabel Eksogen 58
3.4.2. Variabel Mediasi 59
3.4.3. Variabel Endogen 60
3.5. Populasi dan Sampel 61
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data 62
3.6.1. Jenis Data 62
3.6.2. Teknik Pengumpulan Data 63
3.7. Metode Analisis Data 63
3.7.1. Analisis Deskriptif 64
3.7.2. Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM 64
3.7.3 *Partial Least Square* (PLS) 65
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 72
4.1. Pengumpulan Data 72
4.2. Analisis Deskriptif 72
4.2.1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 74
4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model)* 81
4.3.1. *Convergent Validity* 81
4.3.2. *Discrimant Validity* 84
4.3.3. *Composite Validity* 86
4.4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) 87
4.4.1. R-Square 87

4.4.2. Q2 *Predictive Relevance* 88

4.4.3. Uji Signifikansi (*Bootstraping*) 89

4.5. Pembahasan 94

4.5.1 Ketidakamanan Kerja dan Kepusan Kerja 94

4.5.2 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 96

4.5.3 Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention* 97

4.5.4 Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja 99

4.5.5. Dukungan Rekan Kerja dan *Turnover Intention* 99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 102

5.1. Kesimpulan 102

5.2. Saran 102

5.3. Daftar Pustaka 104

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pemetaan Penelitian Terdahulu 22

Table 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu 28

Table 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner 72

Table 4.2 Karakteristik Responden 73

Table 4.3 Ketidakamanan Kerja..... 75

Table 4.4 Frekuensi Ketidakamanan Kerja..... 76

Tabel 4.5 Dukungan Rekan Kerja..... 76

Tabel 4.6 Frekuensi Dukungan Rekan Kerja..... 77

Table 4.7 Kepuasan Kerja..... 78

Table 4.8 Frekuensi Kepuasan Kerja. 79

Table 4.9 *Turnover Intention*..... 80

Table 4.10 Frekuensi *Turnover Intention*..... 81

Tabel 4.11 Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Ketidakamanan Kerja 83

Table 4.12 Nilai *Loading Fator* Kontruk Eksogen Dukungan Rekan Kerja 83

Table 4.13 Nilai *Loading Factor* Konstruk Endogen Kepuasan Kerja 84

Table 4.14 Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen *Turnover Intention*..... 84

Table 4.15 Nilai *Cross Loading* 85

Table 4.16 *Composite Reliability*..... 86

Table 4.17 R-Square 87

Table 4.18 Q2 *Predictive Relevance* 88

Table 4.19 Hasil T-Statistik 89

Table 4.20 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis 94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian 51

Gambar 3.1 Kegiatan Usaha Bank Bukopin 56

Gambar 3.2 Logo Perusahaan 57

Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model 82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 109

Lampiran 2 Wawancara 112

Lampiran 3 Tabulasi Data Mentah 117

Lampiran 4 Karakteristik Responden 129

Lampiran 5 Hasil Uji Outer Model 132

Lmpiran 6 Hasil Uji Inner Model 136

Lampiran 7 Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian 138

Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian 139

Lampiran 8 Biodata Peneliti 140

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menimbulkan persaingan yang begitu ketat dari berbagai bidang didalamnya, persaingan ini tidak terlepas dari kebutuhan manusia yang selalu berkembang setiap waktunya. Hal ini tentunya memberikan banyak tantangan yang mengharuskan suatu organisasi untuk selalu beradaptasi demi bertahan di persaingan global agar bisnisnya dapat terus berlangsung. Salah satu faktor yang paling penting dalam keberlangsungan suatu organisasi bisnis adalah sumber daya manusia. Menurut Schermerhorn (1996) SDM adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa. Pada umumnya organisasi selalu mencari sumber daya manusia yang unggul, dengan tujuan agar organisasi dapat meningkatkan dan menumbuhkan efektivitas kerja dan mampu bersaing dengan perusahaan lainya.

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). Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi karena secanggih apapun teknologi yang digunakan suatu organisasi tanpa didukung oleh manusia maka kegiatan operasionalnya tidak akan mampu mencapai tujuan yang diharapkan**.**

Hal ini lah yang membuat organisasi memandang sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang harus dikelola secara baik karena hal ini dapat menjadi keunggulan bersaing bagi organisasi. 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. Hal tersebut dapat menciptakan sejumlah keunggulan kompetitif bagi organisasi melalui praktik pengelolaan sumber daya manusia jika pesaing tidak mengelola sumber daya manusia yang tepat (Schuler & MacMillan, 1984). Selain itu, sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi membutuhkan suatu kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Masing-masing individu dituntut untuk dapat bekerja sama dengan orang lain di dalam kelompok.

Bank merupakan salah satu sektor di dalam industri jasa, dimana dalam dunia perbankan dibutuhkan sumber daya yang berkompeten untuk dapat melayani nasabah. Saat ini jumlah pertumbuhan bank swasta nasional sangatlah cepat, sehingga membawa perekonomian Indonesia semakin berkembang. PT. Bank Bukopin Tbk merupakan salah satu bank swasta di

Indonesia saat ini telah tumbuh dan berkembang hingga akhirnya bisa masuk ke dalam kelompok bank menengah di Indonesia dari sisi aset. Agar tetap bertahan dalam persaingan perbankan nasional, maka dalam beberapa tahun belakangan ini Bank Bukopin sedang gencar-gencarnya melakukan peningkatkan mutu standar pelayanannya yang berintegrasi kepada nasabah sesuai standar layanan perbankan internasional yang tujuannya adalah kepuasan dan loyalitas nasabah dan pada akhirnya berdampak positif pada pertumbuhan dana pihak ketiga. Karena 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. Bukan pelanggan saja yang harus puas tetapi karyawan organisasi juga harus puas untuk mendapatkan kepuasan pelanggan (K.A. & George, 2015). Keberhasilan setiap perusahaan terletak pada seberapa efisien mereka menggunakan karyawan yang berkualitas dan berbakat dengan kepuasan optimal (Hosain, 2016), hal ini telah diterapkan di bank Bukopin dan dibuktikan dengan Bank Bukopin berhasil meraih penghargaan sebagai bank dengan indeks *satisfaction* (kepuasan), *loyalty* (loyalitas), dan *engagement* (keterikatan)

nasabah tertinggi di kelompok Bank Umum Kegiatan Usaha (BUKU) 3. Penghargaan tersebut diberikan oleh Majalah Infobank dan *Marketing* Research Indonesia (MRI) pada ajang *'Satisfaction, Loyalty, Engagement (SLE) Awards 2018'* (cnbcindonesia.com, 2018).

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 15persen. Survei yang dilakukan PwC Indonesia tersebut menunjukkan SDM di industri perbankan sering berpindah-pindah perusahaan. Sementara 37persen responden menyatakan mencari tempat kerja lain untuk peningkatan karir. Hasil riset itu juga menunjukkan sebanyak 4persen responden berpindah bank karena ingin tantangan. Sementara 4persen lainnya berpindah kantor karena tidak puas dengan gaya kepemimpinan atasannya dan Sebanyak 54persen 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). Celik & Cira (2013) menyatakan intensi *turnover* diungkapkan sebagai kesadaran atau pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya, hal ini dapat diukur dari keinginan karyawan untuk

meninggalkan kerjaan dan pertimbangan untuk mencari pekerjaan baru (Avci & Kucukusta, 2009). Karyawan yang sangat termotivasi kecil kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaan mereka, namun karyawan dengan motivasi rendah akan lebih besar kemungkinannya untuk keluar dari pekerjaannya (Unsar, 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 Pieenar *et al.*, (2015) menginvestigasi hubungan antara variabel ketidakamanan kerja, peluang berkarir, diskriminasi dan intensi *turnover* menunjukkan bahwa karyawan yang tidak ditunjuk (pria kulit putih) mengalami lebih banyak keresahan pekerjaan daripada rekan mereka yang ditunjuk (pria kulit hitam). Namun hal ini tidak begitu mempengaruhi intensi *turnover* karyawan. Chan & Cheng (2008) juga 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. Selain itu ketidakamanan kerja lebih kuat dirasakan di kalangan karyawan yang lebih muda dari yang lebih tua.

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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan?
3. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan?

4. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention* karyawan?
5. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh terhadap perilaku *turnover intention* karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan permasalahan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention* karyawan.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dukungan rekan kerja terhadap perilaku *turnover intention* karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut

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 Pihak Lain

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu mengenai ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. Adapun penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

2.1.1 Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kerja

1. Reisel *et al.* (2010)

Reisel *et al.* (2010) dengan penelitian yang berjudul *The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees*. Tujuan penelitian ini adalah untuk memeriksa bagaimana ketidakamanan pekerjaan mempengaruhi sikap kerja karyawan, pemberlakuan perilaku kerja positif dan negatif, dan emosi negatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan ketidakamanan pekerjaan memiliki efek langsung dan tidak langsung pada perilaku kerja dan emosi. Kepuasan kerja berhubungan positif dengan OCB, tetapi berhubungan negatif dengan perilaku menyimpang dan kecemasan, kemarahan, dan kelelahan. Selain itu kepuasan kerja secara parsial memediasi efek antara ketidakamanan

pekerjaan dan variabel yang diselidiki (OCB, kelelahan, perilaku menyimpang, kemarahan dan kegelisahan)

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 320 mahasiswa program MBA paruh waktu di Amerika Serikat. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui *structural equation modeling* (SEM) dengan menggunakan AMOS 6.0. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel ketidakamanan kerja sebagai variabel eksogen dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Perbedaannya terletak pada objek penelitian variabel OCB, perilaku menyimpang, kelelahan, kemarahan, dan kegelisahan.

2. Zheng (2014)

Zheng *et al.* (2014) dengan penelitian yang berjudul *Job insecurity and Job Satisfaction (The Interactively Moderating Effects of Optimism and Person-Supervisor Deep-Level Similarity).* Tujuan penelitian ini adalah untuk untuk menguji optimisme dan bagaimana aspek karakteristik psikologis bawahan, seperti sikap dan kepribadian mereka, mirip dengan supervisor mereka untuk memahami interaksi mereka dengan ketidakamanan pekerjaan dalam memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat hubungan positif antara optimisme dengan kepuasan kerja. Selain itu,

optimisme secara signifikan memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 368 karyawan perusahaan listrik dan perusahaan kimia di Provinsi Hubei tengah, Cina. Untuk menguji hubungan yang antar variabel digunakan uji regresi linier hirarki dan untuk memvalidasi intstrumen penelitian digunakan alat analisis LISREAL. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya, pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel optimisme dan *person-supervisor deeplevel similiarity*.

3. Cuyper & De Witte (2006)

Cuyper & Witte (2006) dengan penelitian yang berjudul *The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective.* Tujuan penelitian ini adalah untuk memajukan pemahaman tentang konsekuensi dari bekerja sementara dibandingkan permanen, serta untuk mempertimbangkan ketidakamanan kerja sebagai kemungkinan variabel campur tangan yang paling penting dalam hubungan ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan pemenuhan janji-janji relasional tetapi tidak dengan pemenuhan kontrak psikologis transaksional. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan

negatif dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, komitmen organisasi, kinerja yang dilaporkan sendiri. Ketidakamanan kerja diperkirakan akan bermasalah dalam hal hasil untuk karyawan permanen, tetapi tidak untuk karyawan sementara. Ketidakamanan kerja terbukti bermasalah untuk permanen tetapi tidak untuk karyawan sementara ketika bersangkutan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 544 yang berasal dari sektor industrial, sektor jasa, institut riset, dan rumah sakit di Belgia . Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui analisis regresi dan uji ANOVA. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan, dimana pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel komitmen organisasi dan kinerja.

2.1.2 Hubungan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention

1. Kim *et al.* (2015)

Kim *et al.* (2015) dengan penelitian yang berjudul *The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in The Hotel Industry*. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran mentoring pada peran stres, sikap kerja, dan *turnover intention* untuk membantu manajer hotel dalam mengembangkan program mentoring yang lebih efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan 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*. Selain itu terdapat hubungan tidak signifikan antara fungsi pengembangan karir dan ambiguitas peran, antara pemodelan peran dan ambiguitas peran, dan antara ambiguitas peran dan *turnover intention*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara ambiguitas peran terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sementara itu, secara signifikan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention.*

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 438 karyawan hotel *full time* divisi makanan dan minuman di Seoul, Korea Selatan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*). Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaannya, pada penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel fungsi dukungan psikososial, komitmen organisasional, konflik peran, ambiguitas peran dan permodelan peran.

2. Chiedu *et al.* (2017)

Chiedu *et al.* (2017) dengan penelitian yang berjudul *The Relationship Among Job Satisfaction, Oreganizational Commitiment and Employees' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria*. Tujuan penelitian ini adalah

untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan di Unilever Corporation di Nigeria

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan. Hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* karyawan mengungkapkan bahwa 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 ini menggunakan responden sebanyak 117 karyawan di Unilever Nigeria. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention.* Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi.

3. Kuo *et al.* (2013)

Kuo *et al.* (2013) dengan penelitian yang berjudul *The Mediating Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention for Long-Term Care Nurses in Taiwan.* Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi efek mediasi

kepuasan kerja pada stres kerja dan *turnover intention* pada perawat jangka panjang di tempat perawatan Taiwan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi secara signifikan mengurangi stres kerja dan *turnover intention* di antara perawat perawatan jangka panjang. Hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja secara positif dan signifikan memprediksikan *turnover intention*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika kepuasan kerja dimasukkan dalam model untuk memediasi dan menunjukkan ada penurunan yang signifikan dalam hubungan antara stres kerja dan *turnover intention*. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi efek stres kerja pada intensi turnover

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 173 karyawan dari perawat di sebuah tempat perawatan di Taiwan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel kepuasan kerja dan *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel stress kerja.

2.1.3 Hubungan Ketidakamanan Kerja dan *Turnover Intention*

1. Staufenbiel & Konig (2010)

Staufenbiel & Konig (2010) dengan penelitian yang berjudul *A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism.* Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki efek ketidakamanan kerja pada empat hasil yang penting secara organisasi: perilaku dalam peran, *organizational citizenship behaviour* (OCB), *turnover intention*, dan ketidakhadiran.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara ketidakamanan kerja dan kinerja, namun terdapat hubungan negatif terhadap ketidakhadiran dan *turnover intention.* Hubungan langsung antara ketidakamanan kerja terhadap kinerja yang dinilai atasan dan *turnover intention* menunjukkan hasil yang signifikan. Namun hubungan antara ketidakamanan kerja dan kinerja yang dinilai sendiri dan ketidakhadiran menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ketidakamanan pekerjaan menyebabkan rendahnya kinerja dalam peran, OCB, dan ketidakhadiran namun meningkatkan turnover intention.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 136 karyawan non-manajerial Jerman. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui SEM (Structural Equation Model) dengan menggunakan LISREL 8.54. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan

adalah penggunaan variabel ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel OCB, kinerja, dan ketidakhadiran.

2. Akgündüz dan Eryilmaz (2018)

Akgündüz dan Eryilmaz (2018) dengan judul *Does Turnover Intention Mediate the Effect of Job Insecurity and Co-worker Support on Social Loafing?*. Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki hubungan antara ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja, perilaku sosial loafing dan intensi *turnover*, khususnya efek mediasi dari intensi *turnover* dalam hubungan antara ketidakamanan kerja, dukungan rekan kerja dan kemalasan sosial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja tidak mempengaruhi intensi *turnover* secara signifikan. Ketidakamanan kerja memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap intensi *turnover*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa intensi *turnover* berperan sebagai mediasi dukungan kerja dan ketidakamanan kerja afektif dan kognitif terhadap perilaku *social loafing*. Sehubungan dengan efek mediator penuh dari intensi *turnover*, dapat dikatakan bahwa dukungan rekan kerja dan ketidakamanan kerja afektif memiliki efek langsung yang kuat terhadap perilaku *social loafing.*

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 222 karyawan restoran di Mersin, Turki. Hubungan antar variabel diuji menggunakan yang *Structural Equaling Modeling* (SEM). Persamaan dalam penelitian ini dengan

penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel social loafing.

3. Mauno *et al.* (2013)

Mauno *et al.* (2013) dengan penelitian yang berjudul *Occupational Well-Being as a Mediator Between Job Insecurity and Turnover Intention: Findings at The Individual and Work Department Levels.* Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention* dengan menerapkan kesejahteraan kerja (kelelahan, tenaga) sebagai mediator.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan kerja memediasi secara parsial hubungan antara ketidakamanan kerja, *turnover intention*, dan departemen kerja. Selain itu, hasil penelitian juga 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. Ketidakamanan kerja pada awalnya terkait dengan penipisan energi karyawan, yaitu lebih banyak kelelahan dan kurang semangat yang pada akhirnya dikaitkan dengan lebih banyak keinginan perpindahan

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 2137 karyawan di dua universitas yang berlokasi di Finlandia Tengah. Hubungan yang

digambarkan dalam penelitian diuji melalui Multi-Level Structural Equation Modeling (ML-SEM). Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Perbedaannya terletak pada variabel penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan variabel kelelahan dan tenaga.

2.1.4 Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dan *Turnover Intention*

1. Karatepe dan Olugbade (2017)

Karatepe dan Olugbade (2017) dengan penelitian yang berjudul *The effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengembangkan dan menguji model penelitian yang menginvestigasi apakah kekhawatiran, kontrol, rasa ingin tahu, dan keyakinan sebagai indikator kemampuan beradaptasi karir bertindak sebagai mediator dari dampak dukungan kerja sosial, seperti yang dimanifestasikan oleh dukungan rekan kerja dan supervisor pada kepuasan karier dan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini 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*.

Adaptasi karier sebagai variabel mediasi tidak berpengaruh signifikan pada kepuasan karier.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 287 karyawan *frontline* di dua hotel internasional berbintang lima dan sembilan hotel internasional berbintang empat di Abuja, ibu kota Nigeria. Hubungan yang digambarkan dalam penelitian diuji melalui *structural equation modeling* (SEM). Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel dukungan rekan kerja dan *turnover intention.* Perbedaannya terletak pada objek penelitian yang bukan sektor perhotelan dan variabel *turnover intention* dimana pada penelitian ini variabel tersebut menjadi variabel dependen, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan variabel tersebut berperan sebagai variabel mediasi.

2. Ducharme *et al.* (2008)

Durcharme *et al*. (2008) dengan judul *Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: The Protective Role of Coworker Support*. Penelitian ini memiliki tujuan mengidentifikasi pengaruh khusus dan keuntungan dari dukungan rekan kerja pada kesejahteraan dan pengaruh terkait dengan pekerjaan konselor.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja memiliki hubungan yang signifikan negatif dengan keletihan dan *turnover intention*. Keletihan berhubungan signifikan dan positif terhadap *turnover intention.*

Selain itu, pengaruh dukungan rekan kerja juga mengurangi *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keletihan.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 1869 konselor pengobatan penyalahgunaan zat di Amerika. Alat uji hubungan antar variabel yang digunakan adalah *Structural Equaling Modeling* (SEM) dengan menggunakan Mplus versi 3.01. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel dukungan rekan kerja dan *turnover intention.* Perbedaannya ialah penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel kelelahan.

3. Karatepe (2012)

Karatepe (2012) dengan penelitian yang berjudul *The Effect of Coworker and Percevied Organizational Support on Hotel Employee Outcomes: The Moderating Role of Job Embeddedness.* Penelitian ini memiliki tujuan untuk untuk mengembangkan dan menguji model penelitian yang menguji *job embeddedness* sebagai moderator dari efek dukungan rekan kerja dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap *turnover intention* dan kinerja pemulihan layanan.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara dukungan rekan kerja terhadap kinerja pemulihan layanan . Selain itu hasil menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dukungan organisasi yang dirasakan memberikan efek positif yang signifikan terhadap

kinerja pemulihan layanan. Dukungan rekan kerja dan *job embeddedness* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* yang signifikan namun tidak mempengaruhi kinerja pemulihan layanan secara signifikan. Interaksi dukungan organisasi yang dirasakan dan kedekatan pekerjaan memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, namun memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja pemulihan layanan.

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 481 karyawan *frontline* dari beberapa hotel di Kamerun, Afrika . Alat uji hubungan antar variabel yang digunakan dengan menggunakan LISREL 8.30. Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel dukungan rekan kerja dan *turnover intention.* Perbedaannya ialah penelitian yang dilakukan tidak menggunakan variabel dukungan organisasi, kinerja, perilaku, dan *job embeddedness*.

Tabel 2. 1 Pemetaan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
1.	Reisel *et al.*, 2010, *The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees*. Industri: Universitas Publisher: *International Studies of Management and Organization, 40*(1) Alat Analisis: AMOS 6.0 Sample: 320	Variabel Independen: Ketidakamanan Kerja (Francis & Barling, 2005). Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Judge, Scott, & Ilies, 2006)	Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan ketidakamanan pekerjaan memiliki efek langsung dan tidak langsung pada perilaku kerja dan emosi.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
2.	Zheng *et al.*, 2014, *Job insecurity and Job Satisfaction (The Interactively Moderating Effects of Optimism and Person-Supervisor Deep-Level Similarity)* Industri: Perusahaan di Cina Publisher: Career Development International Vol. 19 No. 4 Alat Analisis: LISREAL Sample: 368	Variabel Independen: Ketidakamanan Kerja (Oldham *et al.*, 1986) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Hackman & Oldham, 1980)	Terdapat hubungan negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat hubungan positif antara optimisme dengan kepuasan kerja.
3.	Cuyper & Witte, 2006, *The Impact of Job Insecurity and Contract Type on Attitudes, Well-Being and Behavioural Reports: A Psychological Contract Perspective* Industri: Industri jasa, pendidikan & rumah sakit Publisher: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79 Alat Analisis: ANOVA Sample: 544	Variabel Independen: Ketidakamanan Kerja (De Witte, 2000) Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Price, 1997)	Ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja, kepuasan hidup, komitmen organisasi, kinerja yang dilaporkan sendiri. Ketidakamanan kerja terbukti bermasalah untuk permanen tetapi tidak untuk karyawan sementara ketika bersangkutan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
4.	Chiedu *et al.*, 2017, *The Relationship Among Job Satisfaction, Oreganizational Commitiment and Employees' Turnover at Unilever Corporation in Nigeria.* Industri: Manufaktur Publisher: European Journal of Multidisciplinary Studies, 2017 Alat Analisis: SPSS Sample: 442	Variabel Independen: Kepuasan Kerja (Agho *et al.*, 1992). Variabel Dependen: *Turnover Intention* (McInerney *et al.*, 2015).	Kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention* karyawan.
5.	Kim *et al.*, 2015, *The Effects of Mentoring on Role Stress, Job Attitude, and Turnover Intention in The Hotel Industry.* Industri: Hotel Publisher: International Journal of Hospitality Management 48 Alat Analisis: SEM Sample: 438	Variabel Independen: Kepuasan Kerja (Hartline and Ferrell, 1996) Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Kim *et al*., 2010).	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*. Secara signifikan terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention.*

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
6.	Kuo *et al.* 2013, *The Mediating Effects of Job Satisfaction on Turnover Intention for Long-Term Care Nurses in Taiwan.* Industri: Industri Kesehatan Publisher: Journal of Nursing Management, 2013 Alat Analisis: SPSS Sample: 173	Variabel Independen: Kepuasan Kerja (Liu, 2005) Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Huang, 1984)	Kepuasan kerja yang lebih tinggi secara signifikan mengurangi stres kerja dan *turnover intention* di antara perawat perawatan jangka panjang. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
7.	Staufenbiel & Konig, 2010, *A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism.* Industri: Elektronik Publisher: Journal of Occupational and Organizational Psychology (2010), 83 Alat Analisis: LISREL 8.54 Sample: 136	Variabel Independen: Ketidakamanan Kerja (Borg, 1992). Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Baillod & Semmer, 1994).	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.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis dan Judul	Variabel	Hasil
8 .	Akgündüz dan Eryilmaz, 2018, *Does Turnover Intention Mediate the Effect of Job Insecurity and Co-worker Support on Social Loafing?* Industri: Restoran Publisher: *International Journal of Hospitality Management 68* Alat Analisis: SEM Sample: 222	Variabel Independen: Ketidakamanan Kerja (Pienaar *et al.*, 2013) Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Jung and Yoon, 2013).	Ketidakamanan kerja afektif memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap *turnover intention*, sementara ketidakamanan kerja kognitif memiliki hubungan signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*.
9.	Mauno *et al.* (2013) dengan penelitian yang berjudul *Occupational Well-Being as a Mediator Between Job Insecurity and Turnover Intention: Findings at The Individual and Work Department Levels.* Industri: Universitas Publisher: European Journal of Work and Organizational Psychology, 2013 Alat Analisis: ML-SEM Sample: 2137	Variabel Independen: Ketidakamanan Kerja (De Witte, 2000). Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Meyer, Allen, and Smith, 1993).	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.*
10.	Karatepe and Olugbade, 2017, *A The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction* *and turnover intentions.*	Variabel Independen: Dukungan Rekan Kerja (Hammer *et al.*, 2004).	Dukungan rekan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan karier namun memiliki pengaruh signifikan dan negatif

Lanjutan Tabel 2.1

	Industri: Hotel Publisher: Journal of Management & Organization, 23:3 Alat Analisis: SEM Sample: 287	Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Singh *et al.*, 1996)	terhadap *turnover intention*
11.	Durcharme *et al.*, 2008, *Emotional Exhaustion and Turnover Intention in Human Service Occupations: The Protective Role of Coworker Support*. Industri: Pusat Rehabilitasi Publisher: Sociological Spectrum, 28 Alat Analisis: SEM Sample: 1869	Variabel Independen: Dukungan Rekan Kerja (Tang, 1999) Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Walsh *et al.*, 1985)	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.
12.	Karatepe, 2012, *The Effect of Coworker and Percevied Organizational Support on Hotel Employee Outcomes: The Moderating Role of Job Embeddedness* Industri: Hotel Publisher: *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 36, No. 4 Alat Analisis: LISREL 8.30 Sample: 481	Variabel Independen: Dukungan Rekan Kerja (Hammer *et al.*, 2004). Variabel Dependen: *Turnover Intention* (Singh *et al.*, 1996)	Dukungan rekan kerja dan *job embeddedness* secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* yang signifikan namun tidak mempengaruhi kinerja pemulihan layanan secara signifikan

Tabel 2. 2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Jurnal	Tokoh	Pengukur	Teori Penelitian Selanjutnya
Ketidakamanan Kerja	Staufenbiel & Konig (2010)	Borg & Elizur (1992)	*Cognitive job insecurity and affective job insecurity*	Pienaar *et al.* (2013)
	Akgündüz dan Eryilmaz (2018)	Pienaar *et al.* (2013)	*Cognitive job insecurity and affective job insecurity*	
	Zheng (2014)	Oldham *et al.* (1986)		
	Cuyper & De Witte (2006) Mauno *et al.* (2013)	De Witte (2000)	*Cognitive job insecurity and affective job insecurity*	
Kepuasan Kerja	Kim *et al.* (2015)	Hartline & Ferrel (1996)	*Fairness and good fit for aptitude*	Agho *et al.* (1992)
	Reisel *et al.* (2010)	Judge *et al.* (2006)		
	Zheng (2014)	Hackman & Oldham (1980)		
	Kuo *et al.* (2013)	Liu (2005)		
	Chiedu *et al.* (2017)	Agho *et al.* (1992)		
Turnover Intention	Kim *et al.* (2015)	Kim *et al.* (2010)		Jung and Yoon (2013)
	Mauno *et al.* (2013)	Meyer, Allen, and Smith (1993)		
	Akgündüz dan Eryilmaz (2018)	Jung and Yoon (2013)		
	Karatepe (2012)	Singh *et al.* (1996)		
	Ducharme *et al.* (2008)	Walsh *et al.* (1985)		

Lanjutan Tabel 2.2

Dukungan Rekan Kerja	Akgündüz dan Eryilmaz (2018) Karatepe & Olugbade (2017) Karatepe (2012)	Hammer *et al.* (2004)		Hammer *et al.* (2004)
	Ducharme *et al.* (2008)	Tang (1999)		

Penelitian ini menggunakan teori dari Pienaar *et al.* (2013) pada vaiabel ketidakamanan kerja yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Menurut Pienaar *et al.* (2013), ketidakamanan kerja dapat dinilai melalui dua indikator yakni ketidakamanan kerja afektif dan kognitif. Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Agho *et al.* (1992) yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Teori dari dipilih Jung & Yoon (2013) pada variabel *turnover intention,* yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional. Penelitian ini menggunakan teori dari Hammer *et al.* (2004) pada vaiabel dukungan rekan kerja yang akan digunakan pada kerangka pikir dan definisi operasional.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Ketidakamanan Kerja

1. Definisi Ketidakamanan Kerja

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.

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. Sementara Hartley (1991, dalam Akgündüz dan Eryilmaz, 2018) menjelaskan ketidakamanan kerja sebagai ketidakcocokan antara tingkat jaminan berdasarkan pengalaman karyawan dan tingkat jaminan yang mereka sukai.

Menurut De Witte (2005) ketidakamanan pekerjaan menyangkut perasaan tidak aman tentang masa depan, para pekerja yang bersangkutan tidak tahu apakah mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka yang sebenarnya atau diberhentikan. Konsekuensi dari kurangnya kejelasan tentang masa depan mereka adalah bahwa mereka tidak tahu dengan jelas bagaimana menanggapi situasi ini. Ini kontras dengan kepastian pemecatan. Dalam situasi terakhir, jelas bahwa seseorang akan menjadi pengangguran, memungkinkan karyawan untuk mengambil tindakan nyata (misalnya mencari pekerjaan lain).

Berdasarkan dari beberapa pengertian ketidakamanan kerja menurut para ahli yan telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyimpulkan ketidakamanan kerja sebagai suatu kondisi atau perasaan dimana seorang individu merasa terancam pekerjaannya di masa depan dan tidak mengetahui akan kejelasan pekerjaannya di masa depan.

2. Faktor yang Mendorong Ketidakamanan Kerja

Rasa ketidakaman kerja yang dirasakan seorang karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor. Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya ketidakamanan kerja yang dikemukakan oleh Sverke *et al.* (2006) antara lain:

a. Usia
   Karyawan yang berusia tua cenderung menunjukan level rasa ketidakamanan kerja yang lebih tinggi. Hal tersebut dikarenakan pada karyawan yang berusia tua akan lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan baru sehingga mereka lebih khawatir jika harus kehilangan pekerjaan mereka.
b. Gender
   Karyawan pria cenderung lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan wanita. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa peran seorang pria adalah pencari nafkah bagi keluarga. Namun peran gender sebagai faktor ketidakamanan kerja agak diragukan karena wanita yang memiliki peran sebagai pemberi nafkah keluarga juga memiliki level rasa ketidakamanan kerja yang tinggi (De Witte, 1999 dalam Sverke *et al.*, 2006).
c. Kepribadian
   Individu dengan *external locus of control* lebih cenderung untuk khawatir akan kehilangan pekerjaan (Kinnunen *et al.*, 1999 dalam Sverke *et al.*, 2006). Selain itu, pada individu yang memiliki harga diri tinggi cenderung memliki level rasa ketidakamanan kerja yang rendah.
d. Sosial Ekonomi
   Pegawai yang memiliki status rendah kemungkinan juga memiliki gaji yang rendah. Status yang rendah berhubungan dengan rendahnya tingkat pendidikan, kurangnya ketrampilan dan pengetahuan yang dimiliki

sehingga alternatif pekerjaan menjadi semakin sedikit. Hal tersebut juga mengakibatkan tinginya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada pegawai yang memiliki status rendah dengan gaji yang rendah.

e. Tipe Kontrak
Jenis kontrak kerja juga dapat mempengaruhi persepsi ketidakamanan kerja. Karyawan yang dipekerjakan pada kontrak penuh waktu atau permanen mungkin akan mengalami ketidakamanan kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja kontrak. Jika organisasi harus mengurangi staf mereka, para karyawan yang tidak dianggap pekerja inti mungkin yang pertama harus meninggalkan organisasi.

f. Dukungan Sosial
Ketidakamanan kerja dapat menjadi salah satu sumber *stressor*. Salah satu faktor yang dapat menanggulangi stress adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, atasan, maupun organisasi.

Faktor-faktor tersebut dapat mendorong rasa ketidakamanan kerja karyawan. Dalam kata lain, apabila faktor tersebut dirasakan oleh karyawan maka rasa ketidakamanan kerja akan meningkat.

3. Dampak Ketidakamanan Kerja

Timbulnya rasa ketidakamanan kerja dapat berdampak pada pekerjaan seorang karyawan. Sverke & Hellgren (2002) mengemukakan dampak ketidakamanan kerja dari hasil beberapa studi yang dilakukan, ditemukan adanya pengaruh ketidakamanan kerja terhadap karyawan, yakni:

a. Meningkatnya ketidakpuasan dalam bekerja
b. Meningkatnya gangguan fisik dan psikologis.
c. Penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dapat menurunkan kualitas individu bukan hanya dari pekerjaan, namun juga mengarahkan pada munculnya rasa kehilangan martabat yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Jangka panjangnya akan muncul ketidakpuasan dalam bekerja dan akan mengarah pada intensi turnover.
d. Karyawan lebih cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya.

e. Semakin berkurangnya komitmen organisasi. Ketidakamanan kerja berdampak pada menurunnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.
f. Peningkatan jumlah karyawan yang berpindah (employee turnover).

Setiap organisasi perlu mengantisipasi dan mengatasi timbulnya rasa ketidakamanan kerja karyawan. Dampak yang ditimbulkan dari rasa ketidakamanan kerja dapat dikendalikan apabila rasa ketidakamanan kerja dikelola dengan baik.

4. Pengukuran Ketidakamanan Kerja

Rasa ketidakamanan kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal yang dapat diukur menurut dimensinya. Pienaar *et al.* (2013) mengungkapkan terdapat dua dimensi ketidakamanan kerja, yaitu:

a. Ketidakamanan Kerja Kognitif
   Ketidakamanan kerja kognitif adalah rasa takut akan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan berdasarkan pemikiran secara langsung mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena melihat suatu kejadian secara langsung yang membuat seseorang berpikir akan adanya kemungkinan dirinya juga dapat kehilangan pekerjaan.
b. Ketidakamanan Kerja Afektif
   Ketidakamanan kerja afektif merupakan bentuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dikaitkan dalam bentuk perasaan takut, khawatir, dan cemas pada karyawan itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa ketidakamanan kerja afektif memengaruhi faktor psikologis dalam diri karyawan.

Indikator ketidakamanan kerja menurut Pienaar *et al.* (2013):

a. Ketidakamanan Kerja Kognitif
   1. Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya
   2. Saya merasa yakin dengan lingkungan kerja saya
   3. Saya rasa saya akan dapat terus bekerja disini
   4. Kecil kemungkinan bahwa saya akan menjadi pengangguran
b. Ketidakamanan Kerja Afektif

1. Saya takut saya akan dipecat
2. Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya
3. Saya takut akan kehilangan pekerjaan saya
4. Saya merasa ragu mengenai masa depan pekerjaan saya

Hellgren (1999) mengungkapkan terdapat dua dimensi ketidakamanan kerja, yaitu:

a. Ketidakamanan kerja kuantitatif.
   Mengklasifikasikan sebagai kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan itu sendiri. Yakni munculnya perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, misalnya seorang dipindahkan ke posisi yang lebih rendah dalam organisasi, dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama dalam organisasi atau diberhentikan sementara. Pada sisi lain kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin di pecat atau dipaksa pensiun terlalu awal.
b. Ketidakamanan kerja kualitatif.
   Perasaan terancam terhadap tampilan kerja, misalnya perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan untuk mengalami kemajuan dalam organisasi, mempertahankan gaji ataupun meningkatkan pendapatan. Hal ini mungkin berpengaruh terhadap posisi seseorang dalam perusahaan, kebebasan untuk mengatur pekerjaan, penampilan kerja, dan signifikansi pekerjaan. Ancaman terhadap tampilan kerja mungkin juga berperan dalam mengakses sumber-sumber yang sebelumnya siap dipakai. Misalnya: merosotnya kondisi kerja, sedikitnya kesempatan promosi dan menurunnya gaji.

Indikator ketidakamanan kerja menurut Hellgren *et al.* (1999):

a. Saya khawatir harus meninggalkan pekerjaan saya sebelum saya mau
b. Ada risiko bahwa saya harus meninggalkan pekerjaan saya saat ini di tahun yang akan datang
c. Saya merasa tidak nyaman jika kehilangan pekerjaan saya dalam waktu dekat
d. Peluang karir masa depan saya di organisasi ini menguntungkan
e. Saya merasa bahwa organisasi dapat memberikan saya dengan konten pekerjaan yang menantang dalam waktu dekat
f. Saya percaya bahwa organisasi akan membutuhkan kompetensi saya juga di masa depan
g. Perkembangan gaji saya di organisasi ini cukup menjanjikan

Berdasarkan penjelasan diatas, ketidakamanan kerja dapat dipengaruhi beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur rasa ketidakamanan kerja. Indikator tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur suatu organisasi dalam mengatasi rasa ketidakaman kerja karyawannya. Pada penelitian ini, pengukuran ketidakamanan kerja mengacu pada pengukuran menggunakan teori Pienaar *et al.* (2013)

2.2.2 Kepuasan Kerja

1. Definisi 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.

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). Porter & Lawler (1968, dalam Chung *et al*., 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah salah satu reaksi afektif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, dan ditentukan dengan membandingkan hasil kerja yang sebenarnya dengan hasil yang diinginkan oleh karyawan.

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.

Berdasarkan dari beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyimpulkan kepuasan kerja sebagai suatu reaksi positif yang dirasakan oleh seorang individu yang diperoleh dengan membandingkan hasil kerja aktual yang telah diberikan dengan hasil yang diinginkan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terciptanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat dirasakan oleh seorang karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai faktor:

1. Pekerjaan Itu Sendiri
   Sejauh mana sebuah pekerjaan memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Upah
   Jumlah mutlak dari upah yang diterima oleh karyawan, kesesuaian upah terhadap pemenuhan kebutuhan karyawana, dan juga kesesuaian upah terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.
3. Pengawasan
   Adanya kesempatan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang diembankan, terkadang dengan adanya pengawasan yang berlebihan memunculkan persepsi terhadap ketidakpercayaan pemimpin terhadap bawahan. Hubungan antara bawahan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja
4. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan menambah pengalaman kerja dengan tersedianya kesempatan untuk menduduki posisi yang berbeda dalam organisasi.

5. Rekan kerja
   Sejauh mana rekan pekerja memberikan dukungan baik secara dukungan teknis maupun dukungan sosial.

Faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan berbeda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, hal ini dapat disebabkan oleh tingkat kebutuhan yang berbeda dari masing-masing karyawan.

3. Dampak Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Ketika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang dapat mengganggu pekerjaan seorang karyawan. Robbins & Judge (2013) menyatakan terdapat beberapa dampak ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan juga ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Terdapat empat tanggapan dari ketidakpuasan kerja yang berasal dari dua dimensi yang berbeda yaitu konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, didefinisikan sebagai berikut:

a. Keluar (*Exit*)
   Tanggapan keluar mengarah pada perilaku seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru serta mengundurkan diri.
b. Pendapat (*Voice*)
   Tanggapan suara termasuk secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk mengusulkan perbaikan, mendiskusikan permasalahan dengan atasan, dan melakukan beberapa bentuk kegiatan serikat.
c. Kesetiaan (*Loyalty*)
   Tanggapan kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi untuk bertambah baik, termasuk berbicara kepada organisasi dalam

menghadapi kritik eksternal dan mempercayai organisasi & manajemennya untuk "melakukan hal yang benar".

d. Pengabaian (*Neglect*)

Tanggapan mengabaikan berarti secara pasif memungkinkan kondisi memburuk dan termasuk absensi atau keterlambatan secara terus menerus, mengurangi usaha, dan meningkatnya tingkat kesalahan.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat diperlukan untuk menjadi tolak ukur bagi organisasi untuk mengetahui kepuasan karyawan pada pekerjaannya. Weiss *et al.* (1967) membagi dimensi kepuasan kerja intrinsik ke dalam beberapa faktor yang tersaji pada tabel berikut :

1. *Ability Utilization*. Pemanfaatan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan
2. *Achievement*. Prestasi yang dicapai selama bekerja
3. *Activity*. Segala macam bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja
4. *Advancement*. Kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja
5. *Authority*. Wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan
6. *Company Policies & Practices*. Kebijakan yang dilakukan adil bagi karyawan
7. *Creativity.* Kreatifitas yang dapat dilakukan dalam melakukan pekerjaan
8. *Independence*. Kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja
9. *Moral Values.* Nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa
10. *Recognition*. Pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan
11. *Responsibility*. Tanggung jawab yang diemban dan dimiliki
12. *Security*. Rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya
13. *Variety*. Variasi yang dapat dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya
14. *Compensation*. Segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan
15. *Co-workers*. Rekan sekerja yang terlibat langsung dalam pekerjaan
16. *Social Service*. Perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya
17. *Social Status*. Derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan
18. *Supervision-Human Relations*. Dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjanya

19. *Supervision-Technical*. Bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan
20. *Working Conditions*. Keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya

Pengukuran kepuasan kerja menurut Agho *et al.* (1992):

1. Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya
2. Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari orang-orang pada umumnya
3. Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan saya
4. Saya tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain
5. Hampir setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya
6. Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.

Berdasarkan penjelasan diatas, kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Pada penelitian ini, pengukuran kepuasan kerja mengacu pada pengukuran menggunakan teori Agho *et al.* (1992)

2.2.3 Dukungan Rekan Kerja

1. Definisi Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah keinginan rekan kerja untuk menolong satu sama lain (misalnya peduli, ramah, hangat, berempati, kooperatif, tidak memfitnah atau menggosipkan, menghargai, menghormati, dan mendukung) dalam melakukan tugas sehari-hari dan menghadapi situasi tempat kerja yang menjengkelkan (Beehr dan McGrath, 1992). Zhou & 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. Sementara Greenglass *et al.* (1996, dalam Lane, 2004) mengungkapkan bahwa dukungan dari rekan kerja merupakan dukungan yang lebih efektif karena pekerja memiliki komunikasi yang lebih intens dengan rekan kerja di tempat kerja

Blanchard & Thacker (2007) mengartikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan pertolongan yang diterima individu dari rekan kerja mereka. Kwok dan Wai (2005) menyatakan bahwa literatur tentang dukungan rekan kerja yang telah terkumpul selama dua dekade terakhir menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja dapat memiliki dampak langsung pada kesejahteraan psikologis. Di antara semua sumber dukungan sosial (keluarga, teman, pengawas, rekan kerja, dll.) Dukungan rekan kerja sangat penting ketika melihat variasi harian dalam konflik keluarga pekerjaan karena rekan kerja berpotensi berinteraksi pada frekuensi tinggi setiap hari.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dukungan rekan kerja menurut para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyimpulkan dukungan rekan kerja sebagai sejauh mana perilaku rekan kerja dalam memberikan dorongan atau bantuan terhadap seorang individu saat menghadapi situasi dalam pekerjaan sehari-hari.

2. Bentuk Dukungan Rekan Kerja

Terdapat beberapa hal yang dilakukan rekan kerja dalam memberikan dukungan bagi seorang karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Cutrona & Gardner (2004) dan Uchino (2004) (dalam Sarafino & Smith, 2011) terdapat empat bentuk dukungan sosial rekan kerja.

a. Dukungan Emosional
   Empati, perhatian, perhatian, perhatian positif, dan dorongan terhadap orang tersebut. Ini memberikan kenyamanan dan kepastian dengan rasa memiliki dan dicintai pada saat stres.
b. Dukungan Instrumental atau Dukungan yang Bersifat Nyata
   Melibatkan bantuan langsung, seperti ketika orang memberi atau meminjamkan uang orang atau membantu dengan tugas-tugas di saat-saat stres.
c. Dukungan Informasi
   Termasuk memberikan saran, petunjuk, saran, atau umpan balik tentang bagaimana orang tersebut melakukan
d. Dukungan Persahabatan
   Mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu bersama orang tersebut, sehingga memberikan perasaan keanggotaan dalam sekelompok orang yang berbagi minat dan kegiatan sosial.

House (1981, dalam Smet, 1994) mengungkapkan terdapat empat bentuk dukungan sosial yakni:

a. Dukungan emosional
   Dukungan ini mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian kepada individu yang bersangkutan. Dukungan ini dapat berupa pemberian umpan balik sehingga individu tersebut merasa diperhatikan oleh orang lain.
b. Dukungan Instrumental
   Dukungan instrumental mencakup bantuan langsung. Dukungan ini dapat berupa pemberian pinjaman uang kepada individu atau menolong dengan pekerjaan saat individu mengalami stress.
c. Dukungan Penghargaan
   Dukungan yang terjadi lewat ungkapan hormat atau penghargaan positif kepada individu, dorongan maju atau persetujuan dengan opini individu, dan perbandingan positif individu dengan orang lain, misalnya seperti

orang-orang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya dari individu tersebut.

d. Dukungan Informatif
   Dukungan ini berupa pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran atau umpan balik kepada individu, sehingga dapat membantu individu mencari jalan keluar untuk memecahkan masalahnya

Rekan kerja dapat membantu dengan berbagai bentuk dukungan untuk meringankan pekerjaan seorang karyawan. Dukungan ini membuat karyawan sangat terbantu baik dukungan dari segi emosional maupun dalam bentuk bantuan langsung karena hal tersebut menimbulkan rasa diterima dan nyaman bagi seorang karyawan.

3. Pengukuran Dukungan Rekan Kerja

Chen (2003) mengukur dukungan rekan kerja dengan indikator sebagai berikut:

a. Rekan-rekan saling mengidentifikasi dan menerapkan kesempatan untuk menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang dipelajari dalam pelatihan.
b. Mendorong penggunaan atau mengharapkan penerapan keterampilan baru.
c. Memperlihatkan kesabaran akan kesulitan yang berhubungan dengan penerapan keterampilan baru.
d. Menunjukkan penghargaan atas penggunaan keterampilan baru.

Hammer *et al.*. (2004, dalam Akgündüz & Eryilmaz, 2018)) mengukur dukungan rekan kerja dengan indikator sebagai berikut:

a. Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya.
b. Saya merasa diterima di dalam tim kerja saya.
c. Rekan kerja saya pengertian jika saya mendapat hari yang buruk.
d. Rekan kerja saya membantu saya jika diperlukan.
e. Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.

Berdasarkan penjelasan diatas, dukungan rekan kerja dapat dipengaruhi beberapa indikator. Pada penelitian ini, pengukuran dukungan rekan kerja mengacu pada pengukuran menggunakan teori Hammer *et al.*. (2004).

2.2.4 *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Çelik and Çir (2013, dalam Akgündüz dan Eryilmaz, 2018) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesadaran atau pemikiran karyawan tentang berhenti dari pekerjaan. *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 dan Eryilmaz, 2018).

Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai keinginan sadar dan sengaja karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. *Tunover intention* dapat diukur dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru secara disengaja (Avcı dan Küçükusta, 2009 dalam Akgündüz dan Eryilmaz, 2018). Konsekuensi utama dari *turnover intention* adalah berbagai biaya yang

dibebankan kepada perusahaan, seperti rekrutmen dan pelatihan (Bridges *et al*.., 2006; Tziner and Birati, 1996 dalam Luo *et al*., 2013).

Steel dan Ovalle (1984) *turnover intention* adalah kemungkinan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi dimana dia bekerja. Peningkatan turnover intention sangat mungkin untuk berkembang menjadi *turnover* yang sesungguhnya. Selain itu Bridges *et al*., (2006 dalam Luo *et al*., 2013) mengungkapkan jika karyawan dengan *turnover intention* (*turnover intention)* tidak pergi, mereka mungkin berinteraksi buruk dengan pelanggan atau menunjukkan perilaku malas. Selain itu, mereka juga dapat berdampak negatif terhadap citra perusahaan, dan bahkan laba perusahaan. Menurut Luo *et al.* (2013) perlu bagi perusahaan untuk mengidentifikasi pemicu dari *turnover intention* karyawan untuk meringankannya dan untuk mengontrol tingkat *turnover*.

Berdasarkan dari beberapa pengertian *turnover intention* menurut para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyimpulkan *turnover intention* sebagai niat atau keinginan dari seorang individu untuk berpindah dari perusahaan dimana saat ini bekerja ke perusahaan lain yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti ketidaknyamanan atau tidak cocok dengan perusahaan dan sebagainya.

2. Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Hal-hal yang memicu seorang karyawan untuk keluar dari organisasi dapat dikelompokkan menjadi beberapa macam. Abbasi dan Hollman (2000,

dalam Ghosh *et al.*, 2013) mengklasifikasikan *turnover intention* menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

a. *Involuntary Turnover*
Involuntary turnover mengacu pada pemecatan karyawan. *Turnover* semacam itu dapat berupa disfungsional yang disebabkan oleh kegagalan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi atau fungsional yaitu dengan menyingkirkan pekerja yang berkinerja buruk dalam perusahaan, tergantung pada karyawan yang keluar dari perusahaan (Jackofsky, 1984; Boudreau dan Berger, 1985; Hollenbeck dan Williams, 1986; Boudreau, 1991; Williams dan Livingstone, 1994; Trevor *et al*., 1997; Trevor, 2001, dalam Ghosh *et al*., 2013))

b. *Voluntary Turnover*
Voluntary turnover merupakan keinginan untuk mengundurkan diri dari inisiatif karyawan itu sendiri. Pada *voluntary turnover,* sering mengakibatkan karyawan berpikiran untuk mengundurkan diri dan mencari pekerjaan baru ke perusahaan lain.

Keluarnya karyawan dari suatu organisasi terjadi tidak hanya berdasarkan keinginannya namun juga bisa disebabkan oleh hal-hal diluar keinginannya sehingga hal ini dapat menjadi tolak ukur dari *turnover intention* dalam suatu organisasi.

3. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan seorang karyawan memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya dan keluar dari suatu organisasi. Herman (1999, dalam Ghosh *et al.*, 2013) telah membahas lima alasan utama yang mendorong *turnover intention* karyawan di perusahaan:

a. Budaya perusahaan yang tidak kompatibel.
b. Hubungan yang tidak memuaskan dengan rekan kerja.
c. Dukungan tidak cukup dari perusahaan.
d. Peluang pertumbuhan yang tidak memadai.
e. Ketidakpuasan dengan kompensasi yang ditawarkan.

Walker (2001, dalam Ghosh *et al.*, 2013) mengidentifikasi tujuh faktor yang dapat mendorong *turnover intention*:

a. Kompensasi dan penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
b. Pekerjaan menantang.
c. Kesempatan untuk belajar.
d. Hubungan positif dengan rekan kerja.
e. Pengakuan kemampuan dan kontribusi kinerja.
f. Keseimbangan kehidupan kerja yang baik.
g. Komunikasi yang baik.

Faktor yang dapat mendorong *turnover intention* karyawan yang satu dengan karyawan lain berbeda. Apabila organisasi dapat memprediksi faktor-faktor pemicu *turnover intention* maka hal ini dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi.

4. Pengukuran *Turnover Intention*

Faktor yang menjadi pemicu *turnover intention* karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal yang dapat diukur melalui pengukuran. Jung dan Yoon (2013 dalam Akgündüz dan Eryilmaz, 2018) mengukur *turnover intention* dengan indikator sebagai berikut:

1. Terkadang saya merasa terpaksa untuk berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini.
2. Saat ini saya serius mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.
3. Saya akan berhenti dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk daripada sekarang.
4. Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.

Berdasarkan penjelasan diatas, *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh beberapa indikator. Pada penelitian ini, pengukuran *turnover intention* mengacu pada pengukuran menggunakan teori Jung dan Yoon (2013).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian dari Reisel *et al.* (2010) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan negatif dengan kepuasan kerja dan ketidakamanan pekerjaan memiliki efek langsung dan tidak langsung pada perilaku kerja dan emosi. Penelitian Zheng *et al.* (2014) menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat hubungan positif antara optimisme dengan kepuasan kerja. 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. Ketidakamanan kerja diperkirakan akan bermasalah dalam hal hasil untuk karyawan permanen, tetapi tidak untuk karyawan sementara. Ketidakamanan kerja terbukti bermasalah untuk permanen tetapi tidak untuk karyawan sementara ketika bersangkutan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

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

2.3.2 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Chiedu *et al.* (2017) ini 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.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

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

2.3.3 Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap *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*.

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3: *Terdapat pengaruh positif dari ketidakamanan kerja terhadap turnover intention.*

Dengan adanya pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, lalu pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Maka, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H4: *Kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan turnover intention*

2.3.4 Hubungan Dukungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

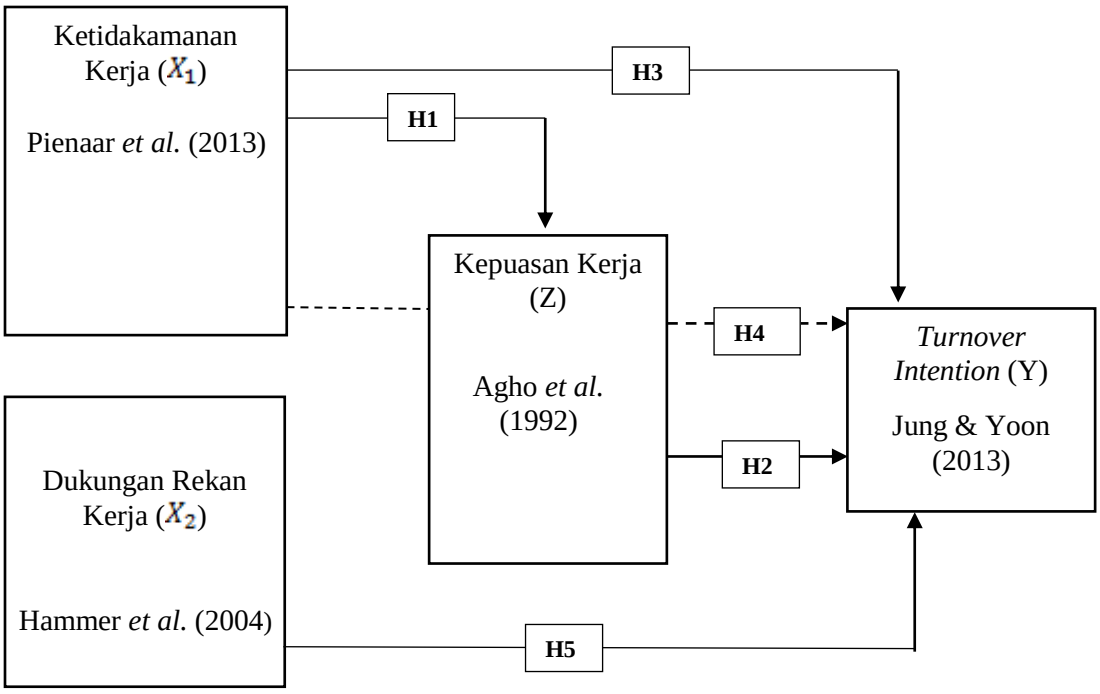
Penelitian dari Karatepe & Olugbade (2017) menunjukkan bahwa dukungan rekan kerja secara signifikan dan positif mempengaruhi kepuasan karier namun memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention.* Adaptasi karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karier. Sementara 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

Berdasarkan hubungan dua variabel tersebut, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

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

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan pada penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat beberapa hubungan pengaruh antar variabel. Beberapa variabel tersebut adalah ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dukungan sosial rekan kerja dan *turnover intention.* Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, peneliti membuat model penelitian yang terdapat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian.

2.5 Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Terdapat pengaruh negatif dari ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.
2. H2: Terdapat pengaruh negatif dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention.*
3. H3: Terdapat pengaruh positif dari ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention.*

4. H4: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention*
5. H5: Terdapat pengaruh negatif dari dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini biasanya diukur dengan instrumen-instrumen penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka tersebut dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Laporan akhir dari penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan (Creswell, 2008). Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari Bank Bukopin Cabang Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia.

3.2 Lokasi Penelitian

3.2.1 Profil Perusahaan

Bank Bukopin didirikan pada tanggal 10 Juli 1970 dengan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (disingkat Bukopin). Bank mulai melakukan usaha komersial sebagai bank umum koperasi di Indonesia sejak tanggal 16 Maret 1971.

Kegiatan usaha Bukopin awalnya mencakup segala kegiatan bank umum sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Perbankan dengan tujuan

utama memperhatikan dan melayani kepentingan gerakan koperasi di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Perkoperasian yang berlaku. Bukopin kemudian melakukan penggabungan usaha dengan beberapa bank umum koperasi. Perubahan nama Bank Umum Koperasi Indonesia (Bukopin) menjadi Bank Bukopin disahkan dalam Rapat Anggota Bank Umum Koperasi Indonesia yang dituangkan dalam surat No. 03/RA/XII/89 tanggaI 2 Januari 1990.

Pada perkembangan selanjutnya, status badan hukum Bank Bukopin kemudian berubah dari koperasi menjadi perseroan terbatas. Bank Bukopin memulai kegiatan usaha dalam bentuk perseroan terbatas pada tanggal 1 Juli 1993.

Bank Bukopin terus memperkuat pelayanan dan infrastruktur untuk mengoptimalkan layanan kepada nasabah. Seluruh kantor Bank Bukopin telah terhubung dalam satu jaringan *real time* online. Untuk mendukung layanan ke nasabah, Bank Bukopin juga mengoperasikan 881 mesin ATM. Kartu ATM Bukopin terkoneksi dengan seluruh jaringan ATM di Tanah Air.

Agar semakin memudahkan nasabah, Perseroan juga menjalin kerjasama dengan bank-bank dan lembaga lainnya, sehingga pemegang Kartu Bukopin dapat melakukan berbagai aktivitas perbankan di hampir seluruh ATM bank apapun di Indonesia, termasuk semua ATM pada jaringan ATM Plus, ATM Bersama, dan ATM BCA Prima.

Perseroan juga memiliki dua anak perusahaan, yaitu PT Bank Syariah Bukopin dan PT Bukopin Finance, dengan hasil usaha yang dikonsolidasikan ke dalam Laporan Keuangan Bank Bukopin. PT Bukopin Finance (d/h PT Indo Trans Buana Multi Finance) didirikan pada tanggal 11 Maret 1983, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan sewa guna usaha dan *multifinance*. Sedangkan Bank Syariah Bukopin (d/h PT Bank Persyarikatan Indonesia), didirikan pada tanggal 11 September 1990 yang bergerak di bidang perbankan berbasis syariah.

Untuk mengantisipasi evolusi bisnis di sektor perbankan, Perseroan terus melakukan transformasi dan inovasi menuju perusahaan jasa keuangan terintegrasi berbasis teknologi digital dengan mendukung percepatan ekosistem StartUp di Indonesia. Bank Bukopin menginisiasi program pembinaan dan edukasi calon pendiri StartUp di bidang fintech melalui kolaborasi dalam bentuk BNV (Bukopin Innovation Labs).

Bank Bukopin menjalankan kegiatan usaha berupa penghimpunan dana dan penyaluran kredit yang fokus pada empat pilar utama yaitu bisnis Mikro, Usaha Kecil dan Menengah (UKM), Bisnis Konsumer serta Bisnis Komersial.



Gambar 3.1 Kegiatan Usaha Bank Bukopin
(Sumber: https://www.bukopin.co.id/)

3.2.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi lembaga keuangan terkemuka dalam pelayanan jasa keuangan yang terintegrasi.

2. Misi

a. Memberikan solusi jasa keuangan yang unggul dan komprehensif yang memenuhi kebutuhan nasabah dalam dunia usaha, individu, dan keluarga

b. Berperan aktif dalam mengembangkan Usaha Menengah, Kecil dan Mikro yang berdaya saing

c. Membangun keterlibatan *(engagement)* karyawan dalam meningkatkan produktivitas untuk kesejahteraan karyawan

d. Meningkatkan nilai tambah investasi bagi pemegang saham melalui pengelolaan usaha yang bijaksana

3.2.3 Logo Perusahaan



Gambar 3.2 Logo Perusahaan
(Sumber: https://www.bukopin.co.id/)

3.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa pun yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014).

3.3.1 Variabel Eksogen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel-variabel yang mungkin menyebabkan, mernengaruhi, atau berefek pada hasil dari suatu penelitian, dapat juga disebut perlakuan, dimanipulasi, yang mendahului, atau prediktor variabel. Variabel independen disebut juga sebagai variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel lain (Creswell, 2013). Dalam penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah ketidakamanan kerja (JI) dan dukungan rekan kerja (CW). Selanjutnya variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini disevut sebagai variabel eksogen yaitu variabel yang nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain.

3.3.2 Variabel Mediasi

Variabel *intervening* atau mediasi berada diantara variabel independen dan dependen. Variabel ini memediasi pengaruh-pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Creswell, 2013). Dalam penelitian ini variabel mediasi yang digunakan adalah kepuasan kerja (JS).

3.3.3 Variabel Endogen

Variabel dependen merupakan sesuatu yang bergantung pada variabel independen. Variabe ini merupakan hasil dari pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention* (TI). Selanjutnya variabel dependen dalam penelitian ini akan disebut sebagai variabel endogen atau variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain di dalam model.

3.4 Definisi Operasional

Secara operasional adalah mengartikan suatu konsep agar menjadikannya dapat diukur secara matematis dan dilakukan dengan melihat dimensi perilaku, aspek atau sifat yang ditunjukkan oleh konsep. Kemudian aspek tersebut diterjemahkan dalam elemen yang dapat diukur dan diamati sehingga menghasilkan suatu indeks pengukuran konsep (Sekaran & Bougie, 2013). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Eksogen

1. Ketidakamanan Kerja (JI)

Mengacu dari beberapa pengertian ketidakamanan kerja menurut para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, ketidakamanan kerja dapat dimaknai sebagai suatu kondisi atau perasaan dimana seorang individu merasa terancam pekerjaannya di masa depan dan tidak mengetahui akan kejelasan pekerjaannya di masa depan.

Pengukuran ketidakamanan kerja pada penelitian ini mengacu pada Pienaar *et al.* (2013) sebagai berikut:

1. Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya
2. Saya merasa yakin dengan lingkungan kerja saya
3. Saya rasa saya akan dapat terus bekerja disini
4. Kecil kemungkinan bahwa saya akan menjadi pengangguran
5. Saya takut saya akan dipecat
6. Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya
7. Saya takut akan kehilangan pekerjaan saya
8. Saya merasa ragu mengenai masa depan pekerjaan saya

2. Dukungan Rekan Kerja (CW)

Dari beberapa definisi para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, dukungan rekan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana perilaku rekan kerja dalam memberikan dorongan atau bantuan terhadap seorang individu saat menghadapi situasi dalam pekerjaan sehari-hari.

Pengukuran dukungan rekan kerja pada penelitian ini mengacu pada Hammer *et al.* (2004) sebagai berikut:

1. Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya.
2. Saya merasa diterima di dalam tim kerja saya.
3. Rekan kerja saya pengertian jika saya mendapat hari yang buruk.
4. Rekan kerja saya membantu saya jika diperlukan.
5. Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.

3.4.2 Variabel Mediasi

1. Kepuasan Kerja (JS)

Mengacu dari beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu reaksi positif yang dirasakan oleh seorang individu yang diperoleh dengan membandingkan hasil kerja aktual yang telah diberikan dengan hasil yang diinginkan.

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pada Agho *et al.* (1992) sebagai berikut:

1. Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya
2. Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari orang-orang pada umumnya
3. Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan saya
4. Saya tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain
5. Hampir setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya
6. Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.

3.4.3 Variabel Endogen

1. *Turnover Intention* (TI)

Mengacu dari beberapa pengertian *turnover intention* menurut para ahli yang telah diuraikan sebelumnya, *turnover intention* dapat diartikan sebagai niat atau keinginan dari seorang individu untuk berpindah dari perusahaan dimana saat ini bekerja ke perusahaan lain yang disebabkan oleh beberapa aspek seperti ketidaknyamanan atau tidak cocok dengan perusahaan dan sebagainya.

Pengukuran *turnover intention* pada penelitian ini mengacu pada Jung dan Yoon (2013) sebagai berikut:

1. Terkadang saya merasa terpaksa untuk berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini.
2. Saat ini saya serius mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.
3. Saya akan berhenti dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk daripada sekarang.
4. Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.

3.5 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2014) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, jadi populasi bukan hanya orang, tetapi meliputi seluruh

karakteristik atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek itu.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diselidiki dan dianggap dapat mewakili keseluruhan populasi atau jumlah lebih sedikit dari populasi (Sugiyono, 2014). 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 kuisioner yang tidak kembali ada 42, sehingga kuisioner yang memenuhi syarat hanya ada 90 dan sudah dapat dikategorikan untuk memenuhi syarat penelitian sensus.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Menurut Afifuddin dan Saebeni (2009) data primer merupakan data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh lembaga bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer dapat dibentuk oleh opini informan secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik kelompok dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan dan hasil pengujian tertentu. Dalam penelitian ini data yang dimaksud merupakan data yang berhubungan dengan variabel ketidakamanan

kerja, kepuasan kerja, dukungan rekan kerja dan *turnover intention* yang didapatkan langsung dari responden.

2. Data Sekunder

Menurut Afifuddin dan Saebeni (2009) data sekunder merupakan penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (hasil dari pihak lain) atau digunakan oleh lembaga lainnya yang bukan merupakan pengolahnya, tetapi dapat dimanfaatkan dalam suatu penelitian tertentu. Data sekunder biasanya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sekumpulan pertanyaan yang ditulis untuk merekam respon dari jawaban responden, biasanya dengan alternatif yang mendekati. Kuesioner adalah mekanisme pengumpulan data yang efesien ketika peneliti mengetahui yang diteliti dan cara untuk mengukurnya (Sekaran & Bougie, 2013).

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal kecil dari responden yang lebih menbdalam dan jumlah respondennya sedikit-kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan

dapat dilakukan melalui tatap muka maupun dengan menggunakan telepon (Sugiyono, 2014).

3.7 Metode Analisis Data

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.

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 (Sugiyono, 2016).

3.7.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi

jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2016).

3.7.2 Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Model penelitian akan 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*).

3.7.3 *Partial Least Square* (PLS)

Dalam sebuah penelitian sering kali peneliti dihadapkan pada kondisi di mana ukuran sampel cukup besar, tetapi memiliki landasan teori yang lemah dalam hubungan di antara variabel yang dihipotesiskan. Namun, tidak jarang pula ditemukan ubunagn di antara variabel yang sangat kompleks, tetapi ukuran sampel data kecil. *Partial Least Square* (PLS) dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut (Haryono, 2017).

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).*

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan model pengukuran untuk menilai validitas dan reabilitas model. Melalui proses iterasi *algoritma*, parameter model pengukuran (validitas konvergen, validitas diskriminan, *composite reliability* dan *cronbach's alpha*) diperoleh, termasuk nilai R^2 sebagai parameter ketepatan model prediksi (Abdillah & Jogiyanto, 2016). Model pengukuran digunakan untuk menilai uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur yang akan ukur (Cooper & Schinder, 2006 dalam Abdillah & Jogiyanto, 2016). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep dan dapat juga digunakan untuk mengukur kosistensi responden dalam menjawab item-item dalam kuisioner atau instrumen penelitian (Abdillah & Jogiyanto, 2016).

Penjelasan lebih lanjut model pengukuran (*Outer Model*) dengan menggunakan uji *Convergent Validity*, *Dicriminant Validity*, dan *Composite Reliability* yakni sebagai berikut:

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Nilai *loading factor* > 0,7 merupakan nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* > 0,5 masih bisa diterima. Bahkan, sebagian ahli mentolerir 0,4. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator (Haryono, 2017).

b. Validitas Diskriminan (*Dicriminant Validity*)

Discriminant validity terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008 dalam Jogiyanto, 2011). *Discriminant validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* lalu dibandingkan nilai AVE dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. Bila korelasi antara indikator dengan konstruknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Ukuran *discriminant validity* lainnya adalah bahwa nilai akar AVE harus lebih

tinggi daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antara konstruk (Haryanto, 2017).

c. *Composite Reliability*

Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan item refleksif dapat dilakukan menggunakan dua cara yakni dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Composite Reliability* (CR) lebih baik dalam mengukur *internal consistency* dibandingkan *Chonbach's Alpha* sebab tidak mengansumsikan kesamaan *boot* dari setiap indikator. *Cronbach's Alpha* cenderung menaksir lebih rendah dibandingkan *Composite Reliability*. Interpretasi *Composite Relialibility* sama dengan *Cronbach Alpha*. Nilai batas ≥ 0,7 dapat diterima dan nilai ≥ 0,8 sangat memuaskan. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman variabel manifes yang dapat dikandung oleh konstruk laten, maka semakin besar representasi variabel manifes terhadap konstruk latennya.

d. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Dalam PLS, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan menggunakan dua cara yakni dengan

Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Namun menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Ghozali and Latan, 2015). *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *Composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai masih dapat 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2006, dalam Abdillah & Jogiyanto, 2016).

2. Evaluasi Model Struktural (*inner Model*)

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori subtantif. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. R-*Square* (R^2)

Untuk mengevaluasi model struktural diawali dengan cara melihat R-*Squares* dalam melihat setiap nilai variabel eksogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R-*squares* (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Kriteria nilai R^2 terdiri dari tiga kasifikasi, yaitu: nilai R^2 0.67, 0.33 dan 0.19 yang mana menunjukkan

model kuat, sedang dan lemah (Chin *et al.* 1998, dalam Ghozali & Latan, 2015).

b. Q^2 *Predictive relevance*

Selain melihat besarnya R-*squares*, evaluasi model PLS juga dapat dilakukan dengan Q^2 *predictive relevance* atau *predictive sample reuse* untuk merepresentasi sintesis dari *cross-validation* dan fungsi *fitting* dengan prediksi dari *observed* variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai Q^2> 0 menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q^2 < 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015). Q^2 menghitung seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

c. Uji Hipotesis (*Bootstraping*)

Untuk menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrap* menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan *resampling* kembali. Hair *et al.* (2011) dan Henseler *et al.* (2009) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 5.000 dengan catatan jumlah tersebut harus lebih besar dari original sampel. Namun beberapa literatur (Chin, 2003; 2010) menyarankan *number of bootstrap samples* sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi

standar *error estimate* PLS (Ghozali & Latan, 2015). Pada metode *resampling bootstrap*, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-*value* 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%) dan 2,58 (*significance level* = 1%).

d. Analisis SEM dengan Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghozali dan Latan 2015) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Model pertama, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dan harus signifikan pada t-statistik >1,96
2. Model kedua, menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi dan harus signifikan pada t-statistik >1,96
3. Model ketiga, menguji secara simultan pengaruh variabel eksogen dan mediasi terhadap variabel endogen.

Pada pengujian tahap terakhir, jika pengaruh variabel eksogen terhadap endogen tidak signifikan sedangkan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t-statistik >1,96, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, kuesioner disebar secara langsung kepada 132 orang karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta. Dari jumlah kuisioner yang disebar sebanyak 132 kuesioner, kuesioner kembali dengan jumlah 90 kuesioner. Tingkat pengembalian kuesioner yang dapat diolah lebih lanjut akan disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	132	100
Jumlah kuisioner yang tidak kembali	42	31,81
Jumlah Kuisioner yang tidak lengkap	0	0
Kuisioner yang memenuhi syarat	90	68,19

Sumber: Data Primer, 2018 (Lampiran 4, hal. 138)

4.2 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.

Tabel 4.2 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 (Lampiran 4, hal. 138)

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dari pada responden pria. 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 <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 pengelompokan 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).

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel. Penilaian responden ini didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

Skor penilaian terendah adalah : 1

Skor penilaian tertinggi adalah : 5

Interval = $\frac{5-1}{5}$ = 0.80

Sehingga diperoleh batasan penilaian terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
2. 1,81 – 2,60 = Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Sedang
4. 3,41 – 4,20= Tinggi
5. 4,21 – 5,00= Sangat Tinggi

1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah Ketidakamanan Kerja (JI) dan Dukungan Rekan Kerja (CW). Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen ditunjukkan dalam Tabel 4.3 dan 4.5.

a. Variabel Ketidakamanan Kerja (X_1)

Kode	Item	Mean	Kriteria
JIK1	Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya	2,13	Rendah
JIK2	Saya merasa yakin dengan lingkungan kerja saya	2,41	Rendah
JIK3	Saya rasa saya akan dapat terus bekerja disini	2,76	Sedang
JIK4	Kecil kemungkinan bahwa saya akan menjadi pengangguran	2,78	Sedang
JIA1	Saya takut saya akan dipecat	2,40	Rendah
JIA2	Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya	2,39	Rendah
JIA3	Saya takut akan kehilangan pekerjaan saya	2,28	Rendah
JIA4	Saya merasa ragu mengenai masa depan pekerjaan saya	2,56	Rendah
	Rata-Rata Total	2,46	Rendah

Tabel 4.3 Ketidakamanan Kerja
Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4, hal. 139)

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3 menujukkan bahwa responden menilai variabel ketidakamanan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,46 dengan kriteria rendah. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode JIK1 sebesar 2,78 yaitu "Kecil kemungkinan bahwa saya akan menjadi pengangguran". Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode JIK1 sebesar 2,13 yaitu "Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya". Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta mayoritas tidak setuju dengan rasa ketidakamanan kerja, maka hal ini menunjukan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta tidak merasa ketidakamanan kerja selama

bekerja di organisasi tersebut. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel ketidakamanan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Ketidakamanan Kerja

Range	Kategori	Frekuensi	Presentase
1-8	Sangat Rendah	1	1
9-16	Rendah	21	23,33
17-24	Sedang	55	61
25-32	Tinggi	12	13,33
33-40	Sangat Tinggi	1	1
Jumlah		90	100

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 3,hal. 126)

Dari Tabel 4.4 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel ketidakamanan kerja yang paling dominan adalah kategori "Sedang", yaitu sebanyak 55 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi ketidakamanan kerja dengan kategori "Rendah" adalah 21 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi ketidakamanan kerja dengan kategori "Tinggi" adalah 12 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi ketidakamanan kerja dengan kategori "Sangat Rendah" adalah satu orang dan kategori "Sangat Tinggi" adalah satu orang.

b. Variabel Dukungan Rekan Kerja (X2)

Tabel 4.5 Dukungan Rekan Kerja

Kode	**Item**	**Mean**	**Kriteria**
CW1	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya.	4,08	Tinggi
CW2	Saya merasa diterima di dalam tim kerja saya.	4,01	Tinggi
CW3	Rekan kerja saya pengertian jika saya mendapat hari yang buruk.	4,02	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4, hal.140)

Lanjutan Tabel 4.5

CW4	Rekan kerja saya membantu saya jika diperlukan.	4,07	Tinggi
CW5	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.	3,98	Tinggi
	Rata-Rata Total	4,03	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4, hal.140)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.5 menujukkan bahwa responden menilai variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 dengan kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode CW1 sebesar 4,08 yaitu "Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya". Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode CW5 sebesar 3,98 yaitu "Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya". Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta setuju dengan dukungan rekan kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta merasa rekan kerja di organisasi telah memberi dukungan dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4. 6 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Dukungan Rekan Kerja

Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1-5	Sangat Rendah	0	0
6-10	Rendah	2	2,22
11-15	Sedang	5	5,56
16-20	Tinggi	55	61,11
21-25	Sangat Tinggi	28	31,11
Jumlah		90	100

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 3, hal.129)

Dari Tabel 4.6 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel dukungan rekan kerja yang paling dominan adalah kategori "Tinggi", yaitu sebanyak 55 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi dukungan rekan kerja dengan kategori "Sangat Tinggi" adalah 28 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi dukungan rekan kerja dengan kategori "Sedang" adalah 5 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi dukungan rekan kerja dengan kategori "Rendah" adalah 2 orang.

2. Variabel Mediasi

Variabel mediasi pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi ditunjukkan dalam Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
JS1	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya	3,78	Tinggi
JS2	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari orang-orang pada umumnya	3,77	Tinggi
JS3	Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan saya	3,58	Tinggi
JS4	Saya tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain	2,28	Rendah
JS5	Hampir setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	3,68	Tinggi
JS6	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.	3,52	Tinggi
	Rata-Rata Total	3,67	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4, hal. 140)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.7 menujukkan bahwa responden menilai variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,67 dengan kriteria tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode JS1

sebesar 3,78 yaitu “Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode JS6 sebesar 3,52 yaitu “Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.”. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta setuju dengan kepuasan kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta merasa puas bekerja di organisasi tersebut. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel dukungan rekan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1-6	Sangat Rendah	0	0
7-12	Rendah	0	0
1318	Sedang	22	24,44
1924	Tinggi	57	63,33
25-30	Sangat Tinggi	11	12,22
Jumlah		90	100

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 3, hal. 132)

Dari Tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel kepuasan kerja yang paling dominan adalah kategori “Tinggi”, yaitu sebanyak 57 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi kepuasan kerja dengan kategori “Sedang” adalah 22 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi kepuasan kerja dengan kategori “Sangat Tinggi” adalah 11 orang.

3. Variabel Endogen

Variabel endogen pada penelitian ini adalah Turnover Intention. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel endogen ditunjukkan dalam Tabel 4.9.

Kode	Item	Mean	Kriteria
TI1	Terkadang saya merasa terpaksa untuk berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini.	2,58	Rendah
TI2	Saat ini saya serius mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.	2,72	Sedang
TI3	Saya akan berhenti dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk daripada sekarang.	3,33	Sedang
TI4	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.	3,10	Sedang
	Rata-Rata Total	2,93	Sedang

Tabel 4.9 *Turnover Intention*

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 4, hal. 141)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.9 menujukkan bahwa responden menilai variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata sebesar 2,93 dengan kriteria sedang. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode TI3 sebesar 3,33 yaitu "Saya akan berhenti dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk daripada sekarang.". Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode TI1 sebesar 2,58 yaitu "Terkadang saya merasa terpaksa untuk berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini.". Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta Netral dengan *turnover intention*, maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta merasa senang bekerja di organisasi tersebut dan kurang yakin untuk memutuskan

berpindah ke organisasi lain. Selanjutnya, berikut adalah hasil analisis frekuensi variabel *turnover intention* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Frekuensi Variabel *Turnover Intention*

Range	Kategori	Frekuensi	Prosentase
1-4	Sangat Rendah	2	2,22
5-8	Rendah	15	16,67
9-12	Sedang	36	40,00
13-16	Tinggi	31	34,44
17-20	Sangat Tinggi	6	6,67
Jumlah		90	100

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 3, hal. 135)

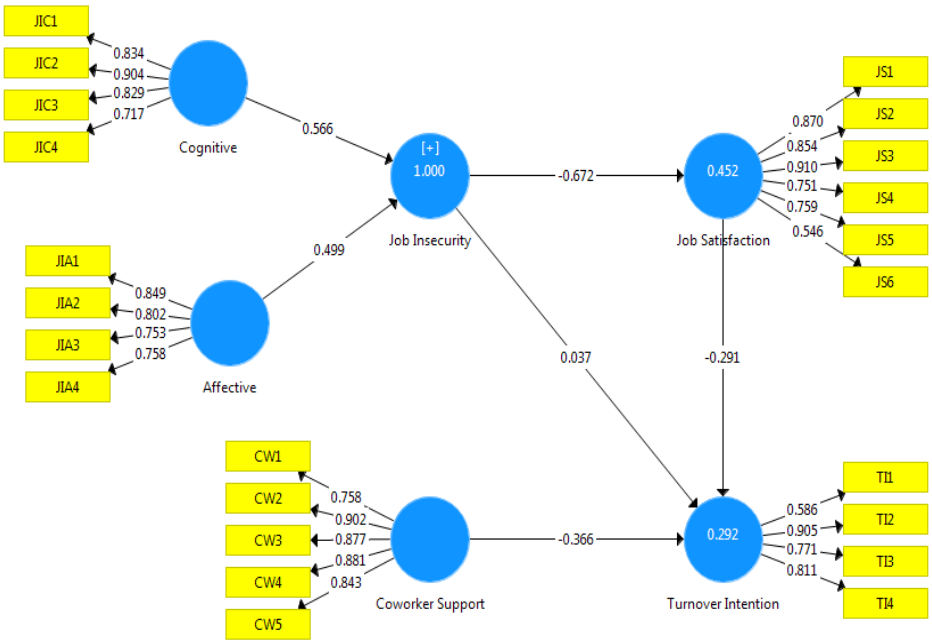
Dari Tabel 4.10 maka dapat diketahui bahwa frekuensi variabel *turnover intention* yang paling dominan adalah kategori "Sedang", yaitu sebanyak 36 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki frekuensi *turnover intention* dengan kategori "Tinggi" adalah 31 orang. Selanjutnya karyawan yang memiliki frekuensi *turnover intention* dengan kategori "Rendah" adalah 15 orang dan kategori "Sangat Tinggi" adalah 6 orang. Selain itu, karyawan yang memiliki frekuensi *turnover intention* dengan kategori "Sangat Rendah" adalah 2 orang.

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk mengetahui hasil uji validitas dan reliabilitas maka dilakukan pengujian model pengukuran. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk sudah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak.

4.3.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau *observed variabel* merepresentasi variabel laten untuk diukur. *Convergent validity* 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).



Gambar 4.1 Hasil Uji *Outer Model*
Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 142)

Dari hasil analisis yang ditunjukkan oleh gambar 4.1 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.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk eksogen ketidakamanan kerja disajikan dalam Tabel 4.11.

Tabel 4.11. Nilai *Loading Factor* Konstruk Eksogen Ketidakamanan Kerja.

Kode	Loading Factor
JIC1	0,848
JIC2	0,840
JIC3	0,730
JIC4	0,690
JIA1	0,860
JIA2	0,794
JIA3	0,599
JIA4	0,633

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 143)

Berdasarkan Tabel 4.11 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk eksogen dukungan rekan kerja disajikan dalam Tabel 4.12

Tabel 4.12 Nilai *loading factor* konstruk eksogen Dukungan Rekan Kerja

Kode	Loading Factor
CW1	0,758
CW2	0,902
CW3	0,877
CW4	0,881
CW5	0,843

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 143)

Berdasarkan Tabel 4.12 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk eksogen kepuasan kerja disajikan dalam Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Nilai loading factor variabel endogen Kepuasan Kerja

Kode	Loading Factor
JS1	0,870
JS2	0,855
JS3	0,910
JS4	0,751
JS5	0,758
JS6	0,544

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 143)

Tabel 4.13 Menunjukkan bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan.

Untuk dapat melihat lebih jelas nilai *loading factor*, data konstruk eksogen ketidakamanan kerja disajikan dalam Tabel 4.14.

Tabel 4.14 Nilai loading factor variabel endogen *Turnover Intention*

Kode	Loading Factor
TI1	0,585
TI2	0,905
TI3	0,771
TI4	0,811

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 143)

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa nilai *loading factor* semua variabel diatas 0,5, maka tidak ada yang di keluarkan.

4.3.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah kontruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara

membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai yang lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,5. berdasarkan Tabel 4.15 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.

Tabel 4.15 Nilai *Cross Loading*

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

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 144)

Lanjutan Tabel 4.15

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 (Lampiran 5, hal. 144)

4.3.3 *Composite Reliability*

Selain melihat nilai dari faktor loading konstruk sebagai uji validitas, dalam model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adilakukan 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*. Hasil indeks AVE, *Composite Reliability*, dan *Cronbachs Alpha* dapat dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 *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 (Lampiran 5, hal. 145)

Dari Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan pengujian validitas menggunakan AVE dengan nilai lebih dari 0,5 ataupun *Composite Reliability* nilainya lebih dari 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

4.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk Q^2 *predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

4.4.1 R-Square *(R^2)*

Evaluasi model structural 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 4.17.

Tabel 4.17 R Square

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

Sumber: Data primer diolah, 2018 (Lampiran 6, hal. 146)

Dari hasil R^2 pada Tabel 4.17 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 varibel dalam penelitian ini.

4.4.2 Q^2 *Predictive relevance*

Q-Square *predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai Q-Square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 *predictive relevance* 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki Q^2. Nilai Q^2 dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Q^2 *Predictive Relevance*

Item	SS0	SSE	Q^2(=1-SSE/SSO)
Dukungan Rekan Kerja	450,000	450,000	
Ketidakamanan Kerja	720,000	720,000	
Kepuasan Kerja	540,000	408,059	0,244
Turnover Intention	360,000	307,532	0,146

Sumber : Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 147)

Dari Tabel 4.18 menunjukkan bahwa Q^2 setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Ketidakamanan Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* memiliki *predictive relevance* yang baik.

4.4.3 Uji Signifikansi (*Bootstraping*)

Untuk mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik dan p-*value*s. 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-*value*s lebih besar dari 1,96 dan atau nilau p-*value*s lebih kecil dari 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.19 Hasil t statistik

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
H1u	Ketidakamanan Kerja-> Kepuasan Kerja	-0,359	-0,366	0,115	3,129	0,000*
H2m	Kepuasan Kerja -> *Turnover Intention*	-0,270	-0,282	0,132	2,052	0,041*
H3b	Ketidakamanan Kerja -> *Turnover Intention*	0,070	0,077	0,183	0,381	0,703
H4er	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*

Data primer diolah, 2018 (Lampiran 5, hal. 145)

1. Uji Hipotesis

Berdasarkan pada Tabel 4.15, penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut.

a. Hipotesis 1: Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

1. Hipotesis 1: Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

   Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

   Ha : Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

2. Kriteria

   Jika P values <0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P value sebesar 0,000.

4. Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja

b. Hipotesis 2: Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

1. Hipotesis 2: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Ha : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

2. Kriteria

Jika P values <0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P value sebesar 0,041.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

c. Hipotesis 3: Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

1. Hipotesis 3: Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

Ha : Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*

2. Kriteria

Jika P values <0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima.

3. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P value sebesar 0,703.

4. Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 ditolak dan dinyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention.*

d. Hipotesis 4: Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja

1. Hipotesis 4: Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja
3. Ha : Terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja
4. Kriteria

   Jika P values <0,05 maka Ho ditolak dan H3 diterima

5. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P values sebesar 0,048.

6. Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan dinyatakan terdapat pengaruh signifikan ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja

e. Hipotesis 5: Pengaruh dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

1. Hipotesis 5: Terdapat pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

   Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

   Ha : Terdapat pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention*

2. Kriteria

   Jika P values <0,05 maka Ho ditolak dan H5 diterima.

3. Hasil

   Pengujian hipotesis menunjukkan nilai P values sebesar 0,002.

4. Kesimpulan

   Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima dan dinyatakan terdapat

pengaruh signifikan dukungan rekan kerja terhadap *turnover intention.*

2. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Pada Tabel 4.16 ditampilkan rekapitulasi dari hasil uji hipotesis penelitian:

Tabel 4.20 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 skerja terhadap *turnover intention*	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.5 Pembahasan

4.5.1 Ketidakamanan Kerja terhadap 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 – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,129 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5persen 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**.

Pengaruh negatif memiliki arti bahwa semakin tinggi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan demikian juga sebaliknya, Menurut De Witte (2005) ketidakamanan pekerjaan menyangkut perasaan tidak aman tentang masa depan, para pekerja yang bersangkutan tidak tahu apakah mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka yang sebenarnya atau diberhentikan. Konsekuensi dari kurangnya kejelasan tentang masa depan mereka adalah bahwa mereka tidak tahu dengan jelas bagaimana menanggapi situasi ini, hal ini kontras dengan kepastian pemecatan. Dalam situasi terakhir, jelas bahwa seseorang akan menjadi pengangguran, memungkinkan karyawan untuk mengambil tindakan nyata (misalnya mencari pekerjaan lain). Persepsi ketidakamanan kerja yang datang akan menyebabkan dampak negatif baik dalam aspek psikologis, diantaranya hilangnya kepuasan kerja.

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. Ketidakamanan kerja terbukti bermasalah untuk permanen tetapi tidak untuk karyawan sementara ketika bersangkutan dengan kepuasan kerja.

4.5.2 Kepuasan Kerja terhadap *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 – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2,052 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5persen 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**.

Menurut Hasibuan (2012) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menujukkan bahwa responden menilai variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,67 dengan kriteria setuju. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode JS1 sebesar 3,78 yaitu

"Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya". Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode JS6 sebesar 3,52 yaitu "Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.". Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta merasa puas bekerja di organisasi tersebut. Sehingga kepuasan karyawan tersebut mengurangi tingkat *turnover intention* di bank Bukopin.

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.

4.5.3 Ketidakamanan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Konstruk ketidakamanan kerja mempunyai pengaruh positif dengan konstruk *turnover intention* hal ini dibuktikan dengan nilai *original sample* sebesar 0,070. Nilai t – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 0,381 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5persen 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.**

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 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)

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.

4.5.4 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 – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 1,982 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5persen 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.

4.5.5 Dukungan Rekan Kerja terhadap *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 – statistic pada hubungan konstruk ini adalah 3,129 dengan nilai *two tailed* 1,96 pada *signifinance level* 5persen 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**.

Dukungan sosial rekan kerja adalah keinginan rekan kerja untuk menolong satu sama lain (misalnya peduli, ramah, hangat, berempati, kooperatif, tidak memfitnah atau menggosipkan, menghargai, menghormati, dan mendukung) dalam melakukan tugas sehari-hari dan menghadapi situasi tempat kerja yang menjengkelkan (Beehr & McGrath, 1992). Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.4 menujukkan bahwa responden menilai variabel dukungan rekan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03 dengan kriteria setuju. Nilai tertinggi terdapat pada item dengan kode CW1 sebesar 4,08 yaitu “Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya.”. Sedangkan penilaian dengan nilai terendah terdapat pada item dengan kode CW5 sebesar 3,98 yaitu “Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya”. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta setuju dengan dukungan rekan kerja, maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Bukopin Cabang Yogyakarta merasa rekan kerja di organisasi telah memberi dukungan dalam pekerjaan mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap bahwa rekan kerjanya sudah mendukung dalam pekerjaannya sehari-hari sehingga mereka nyaman bekerja dan mengakibatkan tingkat *turnover intention* yang semakin rendah karena adanya dukungan rekan kerja tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Karatepe dan 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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.

5.2 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* karyawa

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W. Jogiyanto. 2015, *Partial Least Square (PLS), Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: CV Andi Offset.

Adv. 2018, *Bank Bukopin Raih 6 Award di Bidang Kepuasan dan Loyalitas*, diperoleh pada 12 Juni 2018 di: https://www.cnbcindonesia.com/news/20180529234932-51-17062/bank-bukopin-raih-6-award-di-bidang-kepuasan-dan-loyalitas

Afifudin dan Saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia

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.

Avcı, N., Küçükusta, D., 2009. The Analysis of the Relationship Among Organizational Learning, Organizational Commitment and Tends to Leave in Hotels. *Anatolia: J. Tourism Res*. 20 (1), 33–44.

Beehr, T. A., and McGrath, J. E. 1992. Social Support, Occupational Stress and Anxiety. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, *5*(1), 7-19

Blanchard, P.Nick dan James W. Thacker. 2007. *Effective Training System, Strategies and Practices. Third Edition.* New Jersey: Pearson Education, Inc.

Borg, I. E. D. 1992. Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, *13*(2), 13–26.

Çelik, M., Çıra, A., 2013. The Mediating Role of Work Overload on the Effects of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance and Turnover Intention. *Ege Akademik Bakış,* 13 (1), 11–20.

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.

Creswell, J. W . 2008 *Educational Research. Planing, Conductiong, and Evaluating Qualitative & Quantitative Approaches.* London. Sage Publications.

Creswell, J. W. 2013. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Research design Qualitative quantitative and mixed methods approaches. SAGE Publications.

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.

De Beer, L. T., Rothmann, S., & Pienaar, J. 2016. Job Insecurity, Career Opportunities, Discrimination and Turnover Intention in Post-Apartheid South Africa: Examples of Informative Hypothesis Testing. *International Journal of Human Resource Management*, *27*(4), 427–439.

De Witte, H. 2005. Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(3), 1–6.

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.

George, E & K.A, E., 2015. Job Related Stress and Job Satisfaction: a Comparative Study Among Bank Employees. *Journal of Management Development, Vol. 34 Issue*: 3, pp.316-329.

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.

Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review* 9(1) 438–448.

Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., & Torvatn, H. 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.

Hasibuan,2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Haryono, Siswono 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS.* Jakarta: Luxima Metro Media.

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

Hosain, M. S. 2016. Impact of Best HRM Practices on Retaining the Best Employees: A Study on Selected Bangladeshi Sirms. *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies*, 3(2), 108-114.

Karatepe, O. M. 2012. The Effects of Coworker and Perceived Organizational 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.

Kwok, S.W. & Wai, H.C. 2005. Job-Related Stress and Social Support in Kindergarten Principals: the Case of Macau. *International Journal of Educational Management*,Vol. 19 No. 3, 2005 pp. 183-196.

Kyoung, E., Jung, Y., & Woo, Y. 2017. A Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfaction , and Turnover Intention for Airport Security Screeners. *Safety Science*, *98*, 89–97.

Luo, Z., Qu, H., & Marnburg, E. 2013. Justice Perceptions and Drives of Hotel Employee Social Loafing Behavior. *International Journal of Hospitality Management*, *33*(1), 456–464.

Mauno, S., Cuyper, N. De, Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. 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*, 37–41.

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

Meyer, J. P., & Tett, R. P. 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytical Findings. *Personnel Psychology*, *46*, 259–293.

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

Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S., & Cesar, M. 2010. The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction , Organizational Citizenship Behavior , Deviant Behavior , and Negative Emotions of Employees, *Journal International Studies of Management & Organization*, *40*, 74–91.

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

Şahin, F., 2011. The Effect of Gender on the Relationship Between Leader-Member Exchange and Intention to Quit. *Ege Acad. Rev*. 11 (2), 277–288.

Sarafino, Edward P., Timothy W. Smith. 2011. *Health Psychology Biopsychosocial Interactions: Seventh edition*. United States of America

Schermerhorn. 1996. *Management,* John Wiley & Sons, New York, Fifth edition

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.

Seongseop, 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*, 68–82.

Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

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

Staufenbiel, T., & Ko, C. J. 2010. A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism. *The British Psychological Society*, 101–117.

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.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. 2006. Job insecurity: A Literature Review. *National Institute for Working Life - Report No 1:2006*, (1), 32.

Ünsar, S.A., 2011. Effect of motivation on severance tendency: a field research. J. Acad. Sight 25, 1–15.

Weiss, D. J., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. 1967. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Manual for the Minnesota Satisfaction Survey*.

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.

Zhou, J., & George, J. M. 2001.When Job Dissatisfaction Lead to Creativity: Encourage the Expression of Voice. *Academy of Management Journal*, 44: 682-696.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya Julia Anisa mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul: "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap *Turnover Intention*: Studi Kasus di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta".

Saya mengucapkan terimakasih kepada saudara/i yang meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner penelitian ini. Kuisioner ini semata-mata digunakan untuk tujuan ilmiah dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya. Kebenaran dan kelengkapan jawaban sangat membantu dalam pelaksanakan penelitian.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Identitas Responden	:
Nama	:
Usia	:
Jenis Kelamin	:
Pendidikan Terakhir	:

Petunjuk Pengisian

Untuk Pertanyaan berikut ini, mohon beri tanda (√) pada salah satu angka 1 sampai 5 sesuai dengan pendapat anda (1 2 3 4 5)

Keterangan

1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

Keterangan

1= Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

1. Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan Kerja Kognitif						
No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**SS**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa yakin dengan lingkungan kerja saya	1	2	3	4	5
3.	Saya rasa saya akan dapat terus bekerja disini	1	2	3	4	5
4.	Kecil kemungkinan bahwa saya akan menjadi pengangguran	1	2	3	4	5
Ketidakamanan Kerja Afektif						
5.	Saya takut saya akan dipecat	1	2	3	4	5
6.	Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya	1	2	3	4	5
7.	Saya takut akan kehilangan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
8.	Saya merasa tidak yakin mengenai masa depan pekerjaan saya	1	2	3	4	5

2. Dukungan Rekan Kerja

No.	**Pernyataan**	**STS**	**TS**	**N**	**S**	**ST**
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
1.	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa diterima di dalam tim kerja saya.	1	2	3	4	5
3.	Rekan kerja saya pengertian jika saya mendapat hari yang buruk.	1	2	3	4	5
4.	Rekan kerja saya membantu saya jika diperlukan.	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.	1	2	3	4	5

Keterangan 1= Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju

3. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
1.	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya	1	2	3	4	5
2.	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari orang-orang pada umumnya	1	2	3	4	5
3.	Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
4.	Saya tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain	5	4	3	2	1
5.	Hampir setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	1	2	3	4	5
6.	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.	1	2	3	4	5

4. Turnover Intention

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	ST
		1	2	3	4	5
1.	Terkadang saya merasa terpaksa untuk berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini.	1	2	3	4	5
2.	Saat ini saya serius mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.	1	2	3	4	5
3.	Saya akan berhenti dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk daripada sekarang.	1	2	3	4	5
4.	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.	1	2	3	4	5

Lampiran 2

Transkrip Wawancara

Pedoman Wawancara

1. Udah berapa lama mba bekerja di bank bukopin dan apa jabatan mba saat ini?
2. Apa mba yakin bisa terus bekerja disini?
3. Mba takut ga akan kehilangan pekerjaan mba yang sekarang? Kalao ada, apa yg bikin mba takut kalo boleh tau?
4. Apa mba yakin dengan kelanjutan karier mba disini? Maksudnya bisa terus berkarier disini bisa dapet promosi jabatan
5. Pernah ga mba merasa terpaksa untuk berhenti dari pekerjaan mba yg sekarang? Kalo ada karena apa?
6. Apa karena merasa ketidamananan kerja yg kyk takut karier kedepannya atau takut dipecat atau malah karenafaktor lain?
7. Apa mba sekarang sedang serius mempertimbangkan untuk berpindah kerja? Tahun depan mungkin?
8. Apa mba akan *resign* kalo kondisi yang diberikan perusahaan menjadi sedikit lebih buruk dari sekarang?

Narasumber I : *Customer Service*
Tanggal : 3 Desember 2018
Waktu : 16.05
Tempat : Bank Bukopin KCP Suryotomo

J : Mba sudah berapa lama kerja di bank Bukopin dan apa jabatannya sekarang?
R1 : Saya sudah bekerja di bank bukopin 6 tahun, sekarang jabatannya customer service
J : Apa mba yakin bisa bekerja disini seterusnya?
R1 : Kalo saya sih yakin
J : Mba ada merasa takut akan kehilangan pekerjaan mba yang sekarang?
R1 : Kalo takut sih ada takut, karena kan pekerjaan di perbankan itu resikonya cukup banyak. Karena disini banyak orang yang menitipkan dana, banyak orang yang menitipkan dana pencucian uang. Jadi kalo pekerjaan kita ga hati-hati otomatis kan kebelakangnya kena juga. Jadi kena resiko itu bisa didapat oleh kita sebagai customer service, teller pun juga begitu. Jadi kalo takut dipecat juga ada karena takut salah dalam mengambil keputusan dalam pekerjaan. Takut salah dalam melakukan pekerjaan, elakukan kesalahan dalam pekerjaan itu kan fatal, jadi kayak dipecat itu pasti ada.
J : Mba yakin dengan kelanjutan karier mba? Misalnya bisa terus berkarier disini
bisa dapet promosi jabatan yang lebih tinggi.
R1 : Kalo yakin sih yakin, karena selama ini saya selalu berhati-hati dalam bekerja.
Jadi kalo pekerjaan itu tidak sesuai dengan yang seharusnya ya saya tidak lakukan. Kalo untuk yakin kedepannya kariernya akan lama inshaallah sih saya yakin. Kalo promosi yakin, karena kesempatan itu pasti ada
J : Pernah ga mba merasa terpaksa untuk berhenti bekerja disini? Kalo ada apa faktornya?
R1 : Itu bisa aja, karena pernah ada kejadian seperti itu karena rekan kerja yang tidak mendukung, tekanan lingkungan teman sendiri, beban kerja. Biasanya keluar itu macem-macem alesannya, ada yang karena keluarga ada yang karena beban kerja. Tapi beban kerja itu kalo lingkungannya mendukung ga terlalu membebani gitu loh. Kecuali kalo beban kerja sudah banyak tapi rekan kerja tidak mendukung, atau ada unsur fitnah gitu kan juga bikin kita mundur dari pekerjaan ah mending *resign* aja pasti ada. Kebanyakan *resign* disini karena urusan pribadi bukan kerjaan.
J : Ada kepikiran secara serius mau *resign* trus pindah kerja ke perusahaan lain ga mba?
R1 : Kalo dalam waktu dekat ini gaada sih kan berkaitan sama umur juga, karena kalo umur diatas 25 kan untuk cari kerjaan baru agak susah jadi belom ada sih. Masih nyaman bekerja disini.
J : Misalnya kondisi saat ini lebih buruk misal dari lingkungan atau beban kerjanya, apa mba memutuskan untuk *resign*?
R1 : Oh iya itu mungkin terjadi, namanya di dunia bank misalnya ada nanti kalo

ada faktor ekonomi kan perekonomian di Indonesia berpengaruh banget jadi semakin kesini kenyamanan kerja semakin berkurang, saya ngerasain banget semakin kesini entah dari kerjaannya ntar dari bonus bekerja itu semakin berkurang nah itu juga ga semakin membaik. Jadi kalo seperti itu pikiran untuk *resign* itu pasti ada. Penyebabnya lebih ke segi benefits aja sih sama beban kerja bukan karena ketidakamanan kerja itu.

Narasumber 2: *Head Teller*
Tanggal : 3 Desember 2018
Waktu : 16.40
Tempat : Bank Bukopin KCP Suryotomo

J : Mba sudah berapa lama kerja di bank bukopin? Jabatannya apa?
R2 : Hampir sepuluh tahun, di *head teller*
J : Mba yakin bakal terus bisa bekerja disini?
R2 : Sampai sejauh ini yakin
J : Mba takut akan kehilangan pekerjaan mba yang sekarang? Kalo takut karena apa?
R2 : Engga, kan kalo kita udah berpikir kerja itu ibadah dan ga macem-macem menyelesaikannya sesuai SOP dan patuh sama budaya perusahaan kenapa takut
J : Yakin ga beberapa tahun kedepan bisa tetap bekerja disini malah bisa dapet promosi gitu?
R2 : Yakin, karena awalnya karena kita udah tetap ya. Jadi kalo kita udah tetap jarang kemungkinan kalo kita bakalan ga naik, jadi kita yakin aja bakal dipromosiin
J : Pernah ga mba merasa terpaksa berhenti dari pekerjaan mba yang sekarang? Misal dari lingkungan kerja atau *jobdesc* yang tidak menentu?
R2 : Pernah sih, karena kira dipressure banget kita ngerjain kerjaan *job level* yang lebih tinggi, kita cuma dijanjikan aja gitu itu pernah terlintas cuma janji aja dari situ terlintas pengen keluar aja lah. Cuma karena *jobdesc*nya yang tidak jelas, bukan karena kelanjutan karier yang tidak baik disini.
J : Kira-kira ada kepikiran untuk behenti dan pindah ke perusahaan lain ga tahun depan?
R2 : Kalo liat dari segi umur sama mungkin kapasitas kerjanya dibank lain kan juga sama itu mungkin belom kepikiran sih. Kalo emang mau *resign* ada urusan lain selain pindah tempat.
J : Biasanya yang *resign* karena apa?
R2 : Karena menganggap di bank itu riba, jadi mereka pensiun dini. Mereka pengen fokus sama keluarga itu yang udah bekerja 20 tahunan lebih yang *top level management.*
J : Kalo yang *low* sama *middle level* mba?
R2 : Ada tapi kebanyakan *marketing*, karena *marketing* kena target. Dia kan ada Surat perjanjian jadi kalo selama 3 bulan tidak memenuhi target maka harus *resign*. Jadi hanya untuk divisi itu.

J : Kalo divisi lain?
R2 : Karena kontrak kalo low level, mereka kontraknya habis biasanya
J : Kalo kondisi sekarang lebih buruk mba ada kepikiran untuk *resign* ga?
R2 : Paling sempat terpikir tapi keputusan untuk *resign* belom ada, antara butuh sama betah. Kalo butuh tapi ga betah ya dibetah-betahin.

Narasumber 3: Admin Kredit
Tanggal : 4 Desember 2018
Waktu : 16.35
Tempat : Bank Bukopin KCU Diponegoro

J : Sudah berapa lama mba bekerja mba bekerja di bank Bukopin dan apa jabatan
mba saat ini?
R3 : Sudah 7 tahun dan jabatan sekarang admin kredit
J : Apa mba yakin bisa terus bekerja disini? Kenapa yakin?
R3 : Yakin karena kinerjanya bagus trus dari lingkungan juga bagus
J : Mba takut ga akan kehilangan pekerjaan yang sekarang? Apa yang bikin mba
takut?
R3 : Ya takut, mungkin kalo suatu saat keadaan perusahaan menurun ada pengurangan karyawan
J : Berarti bukan karena kelanjutan karier disini, takut ga dapet promosi atau takut dipecat ya?
R3 : Bukan, karena kalo menurut saya dari segi lingkungan asik dari segi pekerjaan
juga mendukung
J : Apa mba yakin bisa terus berkarier disini dan dapet promosi beberapa tahun kedepan?
R3 : Itu yakin
J : Pernah mba merasa terpaksa berhenti dari pekerjaan?
R3 : Belum pernah sih, untuk saat ini baik baik aja
J : Berarti kalo ada yang berpindah kerja itu bukan karena ketidakamanan kerja di perusahaan ya? Karena mau kesempatan yang lebih baik ya?
R3 : Iya kalau *resign* karena mau penawaran gaji yang lebih baik
J : Biasanya kalo pada *resign* itu karena apa?
R3 : Karena fokus dengan keluarga atau mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang
lebih baik
J : Pernah ga merasa lingkungan kerja disini tidak mendukung kondisinya? Misal
karena rekan kerja atau *jobdesc*?
R3 : Engga
J : Berarti udah sesuai ya *jobdesc* dan lingkungannya juga mendukung?
R3 : Iya..

J : Kalo untuk sekarang apa ada pertimbangan untuk pindah kerja secara serius?
Mungkin tahun depan?
R3 : Kalo tahun depan belom
J : Kenapa mba?
R3 : Mungkin masih nyaman, masih nyaman dan kelanjutan kariernya sendiri itu baik
J : Apa mba akan *resign* kalo kondisi yang diberikan perusahaan lebih buruk misalkan dari segi *jobdesc* yang makin bertambah dan upah yang diberikan tidak bertambah atau rekan kerja yang semakin tidak mendukung?
R3 : Oh itu engga sih karena kalo misalnya keadaan lebih buruk masih bisa dipertahankan mungkin ga *resign*, tapi kalo ada tawaran yang lebih baik mungkin juga *resign*
J : Tawaran yang lebih baik itu dari segi apa?
R3 : Dari segi gaji
J : Berarti kalo mau *resign* lebih karena segi gaji ya bukan karena ketidakamanan
kerja?
R3 : Iya kalau *resign* karena lebih dari segi gaji dan saya tidak merasakan ketidakaman kerja itu saat ini.

Lampiran 3

Tabulasi Data Mentah

1. Ketidakamanan Kerja

JIC1	JIC2	JIC3	JIC4	JIA1	JIA2	JIA3	JIA4
2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2
1	2	3	5	2	1	1	2
3	4	5	5	5	3	3	4
2	3	3	3	3	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	3	3	3	3	2	2
1	2	2	3	1	2	1	2
3	4	5	3	3	2	3	4
3	3	2	4	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	5	3	2	3	3
1	3	4	5	3	3	1	3
2	2	3	3	2	3	2	2
3	3	4	2	4	2	3	3
1	1	1	1	2	1	1	1
2	2	2	3	3	4	2	2
2	3	3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	1	2	2	2
1	2	3	5	2	2	1	2
2	2	2	4	1	2	2	2
2	3	3	3	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2

2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	4	5	4	5	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2
2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	2
2	2	3	3	3	3	2	2
2	2	4	4	2	2	2	2
2	3	3	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	3
3	3	4	3	3	3	3	3
2	2	4	2	2	3	2	2
2	3	2	3	4	3	2	3
3	3	3	4	3	3	3	3
2	2	3	4	2	3	2	2
3	3	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	1	1
2	2	2	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	4	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2

2	2	2	2	2	2	4	4
2	2	2	2	2	2	4	4
2	2	2	2	2	3	4	4
3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	2	2	3	3
1	2	3	3	3	2	3	4
2	2	2	3	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	4
2	2	2	3	3	3	2	2
2	2	3	3	2	2	2	3
2	2	4	2	2	2	2	4
2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	1	2	1	1	1
2	2	2	3	2	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	2	4
2	2	2	2	2	2	4	4
1	1	1	1	1	1	4	4
2	2	5	2	2	2	2	2
2	4	4	2	2	1	2	4
1	2	3	2	1	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2	3
2	3	4	4	2	2	2	2
2	3	3	2	2	2	2	2

2. Dukungan Rekan Kerja

CW1	CW2	CW3	CW4	CW5
1	2	2	3	2
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
2	3	3	2	2
4	4	4	4	4
5	1	1	2	1
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	4	4	4	5
4	4	4	4	4
4	4	5	5	3
3	3	4	4	4
3	4	4	4	2
3	4	4	3	3
4	4	3	5	5
5	4	3	5	5
4	4	4	4	4
3	3	3	4	4
5	5	5	5	5
5	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	4	4	4
5	5	4	4	5
4	4	3	4	4
5	4	5	4	5
4	4	5	4	4

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	3	3
4	4	4	4	4
4	4	5	5	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	3	3	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	5	5	4
5	4	4	5	5
5	4	5	5	4
4	5	5	4	4
5	5	5	5	4
4	3	4	4	3

3. Kepuasan Kerja

JS1	JS2	JS3	JS4	JS5	JS6
4	4	4	2	5	4
4	3	4	3	4	3
4	4	4	2	5	1
4	4	4	2	3	3
3	3	3	3	5	4
2	2	2	4	4	4
3	4	3	2	2	4
4	4	4	2	4	4
2	3	2	3	4	3
4	4	4	2	4	4
5	5	5	1	4	4
1	2	1	4	3	3
4	5	4	1	4	2
4	5	4	1	4	4
3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	4
2	2	2	4	2	2
4	3	4	3	4	3
4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3
5	5	5	1	5	5
3	4	3	2	3	4
4	4	4	2	4	4
5	4	5	2	5	4
5	5	5	1	5	5
5	4	5	2	5	4
5	4	5	2	5	4
5	5	5	1	5	5

4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
5	4	5	2	5	4
4	3	4	3	4	3
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
5	5	5	1	5	5
3	3	3	3	3	3
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
3	4	3	2	3	4
4	3	3	2	3	4
4	4	3	4	3	2
4	4	3	2	3	4
4	3	2	2	2	4
4	4	4	2	4	4
5	4	4	2	4	4
2	2	2	2	2	4
4	4	4	2	4	4
3	4	3	3	3	3
2	3	2	3	2	3
4	4	4	2	4	4
3	3	3	3	3	3
3	4	3	2	3	4
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
2	3	2	2	2	4
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
4	2	2	2	2	2

4	4	2	2	2	2
4	4	4	2	4	4
4	4	2	2	2	2
4	4	4	2	4	4
3	3	3	2	3	3
3	3	3	2	3	4
4	4	4	2	4	4
4	4	3	2	3	4
4	4	4	2	4	4
4	4	3	2	3	4
4	4	4	2	4	4
2	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	4
5	5	5	1	5	5
4	3	3	2	4	3
4	4	4	2	4	4
5	5	5	1	5	5
3	3	3	3	3	3
2	3	1	5	2	3
5	5	3	4	5	5
4	4	4	2	4	2
4	4	4	4	2	2
4	4	4	2	2	2
5	4	4	2	4	4
4	4	4	3	4	2
3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
5	4	4	2	5	4
5	4	4	2	5	4

4. *Turnover Intention*

TI1	TI2	TI3	TI4
4	4	5	4
3	3	4	3
3	1	5	1
3	2	3	3
2	4	5	4
3	4	4	4
2	3	2	4
4	4	5	5
3	4	4	4
4	4	5	5
2	2	2	2
4	4	4	5
4	4	3	5
5	2	3	2
3	4	3	3
3	3	3	3
1	1	1	1
3	3	3	3
2	3	3	4
1	3	3	5
3	3	3	4
2	4	5	4
4	2	3	2
3	3	3	4
2	2	3	4
2	2	2	2
1	2	3	5
2	3	4	2
1	2	4	3
3	2	2	2
2	2	2	3

3	3	5	3
2	4	3	4
1	5	5	5
2	2	2	2
3	3	3	3
2	2	2	2
3	3	3	3
3	1	4	1
4	4	5	3
3	3	4	3
3	3	3	4
2	2	3	4
4	2	3	4
3	3	4	5
3	3	4	3
2	2	3	2
4	3	4	3
2	2	3	2
3	3	4	3
3	3	4	4
3	3	3	2
3	2	3	3
3	3	3	3
2	2	2	2
4	3	3	4
4	4	4	4
2	2	2	2
2	2	2	2
2	2	4	2
2	2	2	2

2	2	2	2
2	2	2	2
2	2	2	2
4	3	4	4
3	3	3	3
3	2	3	2
2	3	4	4
2	2	4	2
2	3	4	4
3	4	4	3
2	1	4	2
2	2	4	2
3	3	4	5
2	2	2	2
4	4	4	5
2	2	4	2
1	1	1	1
3	4	5	4
3	5	5	5
2	3	3	3
4	4	4	2
2	2	2	2
2	2	2	2
1	2	4	4
1	2	4	2
2	2	4	4
1	2	2	2
2	3	4	4
2	3	3	4

Lampiran 4

Karakteristik Responden

kuisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	132	100
Jumlah kuisioner yang tidak kembali	42	31,81
Jumlah Kuisioner yang tidak lengkap	0	0
Kuisioner yang memenuhi syarat	90	68,19

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	1	1.1	1.1	1.1
	21 - 30 Tahun	43	47.8	47.8	48.9
	31 - 40 Tahun	25	27.8	27.8	76.7
	> 40 Tahun	21	23.3	23.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	41	45.6	45.6	45.6
	Perempuan	49	54.4	54.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	16.7	16.7	16.7
	D3	16	17.8	17.8	34.4
	S1	57	63.3	63.3	97.8
	S2	2	2.2	2.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

1. Variabel Eksogen Ketidakamanan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
JIK1	Saya sangat yakin bahwa saya akan dapat mempertahankan pekerjaan saya	2,13	Rendah
JIK2	Saya merasa yakin dengan lingkungan kerja saya	2,41	Rendah
JIK3	Saya rasa saya akan dapat terus bekerja disini	2,76	Sedang
JIK4	Kecil kemungkinan bahwa saya akan menjadi pengangguran	2,78	Sedang
JIA1	Saya takut saya akan dipecat	2,40	Rendah
JIA2	Saya khawatir tentang kelanjutan karir saya	2,39	Rendah
JIA3	Saya takut akan kehilangan pekerjaan saya	2,28	Rendah
JIA4	Saya merasa ragu mengenai masa depan pekerjaan saya	2,56	Rendah
	Rata-Rata Total	2,46	Rendah

2. Variabel Eksogen Dukungan Rekan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
CW1	Saya mendapatkan bantuan dan dukungan di tim kerja saya.	4,08	Tinggi
CW2	Saya merasa diterima di dalam tim kerja saya.	4,01	Tinggi
CW3	Rekan kerja saya pengertian jika saya mendapat hari yang buruk.	4,02	Tinggi
CW4	Rekan kerja saya membantu saya jika diperlukan.	4,07	Tinggi
CW5	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saya.	3,98	Tinggi
Rata-Rata Total		4,03	Tinggi

3. Variabel Mediasi Kepuasan Kerja

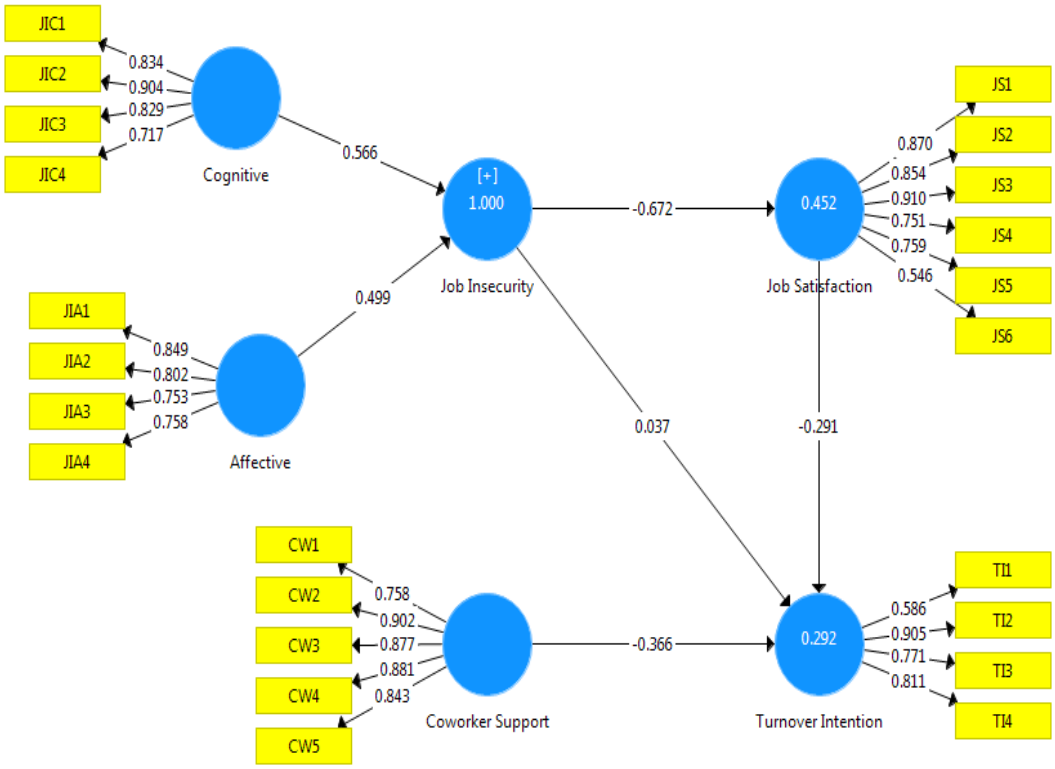
Kode	Item	Mean	Kriteria
JS1	Saya benar-benar menikmati pekerjaan saya	3,78	Tinggi
JS2	Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari orang-orang pada umumnya	3,77	Tinggi
JS3	Saya jarang merasa bosan dengan pekerjaan saya	3,58	Tinggi
JS4	Saya tidak akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain	2,28	Rendah
JS5	Hampir setiap hari saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	3,68	Tinggi
JS6	Saya merasa cukup puas dengan pekerjaan saya.	3,52	Tinggi
Rata-Rata Total		3,67	Tinggi

4. Variabel Endogen *Turnover Intention*

Kode	Item	Mean	Kriteria
TI1	Terkadang saya merasa terpaksa untuk berhenti dari pekerjaan saya di tempat kerja saya saat ini.	2,58	Rendah
TI2	Saat ini saya serius mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan saya saat ini untuk bekerja di perusahaan lain.	2,72	Sedang
TI3	Saya akan berhenti dari perusahaan ini jika kondisi yang diberikan menjadi sedikit lebih buruk daripada sekarang.	3,33	Sedang
TI4	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan.	3,10	Sedang
	Rata-Rata Total	2,93	Sedang

Lampiran 5

Hasil Uji Outer Model



Gambar 1. Hasil Uji Outer Model

Outer Loading

Matriks

	Coworker Support	Job Insecurity	Job Satisfaction	Turnover Intention
CW1	0.758			
CW2	0.902			
CW3	0.877			
CW4	0.881			
CW5	0.843			
JIA1		0.860		
JIA2		0.794		
JIA3		0.599		
JIA4		0.633		
JIC1		0.848		
JIC2		0.840		
JIC3		0.730		
JIC4		0.690		
JS1			0.870	
JS2			0.855	
JS3			0.910	
JS4			0.751	
JS5			0.758	
JS6			0.544	
TI1				0.585
TI2				0.905
TI3				0.771
TI4				0.811

Validitas Diskriminan

Fornell-Larcker Kriteria | Cross Loadings | Rasio Heterotrait-Monot... | Rasi

	Coworker Sup...	Job Insecurity	Job Satisfaction	Turnover Inten...
CW1	0.758	-0.386	0.271	-0.310
CW2	0.902	-0.256	0.215	-0.464
CW3	0.877	-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

1. Tabel Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Coworker Support	0.907	0.932	0.931	0.729
Job Insecurity	0.891	0.907	0.913	0.570
Job Satisfaction	0.878	0.915	0.907	0.625
Turnover Intention	0.774	0.824	0.856	0.604

2. Path Coefficient

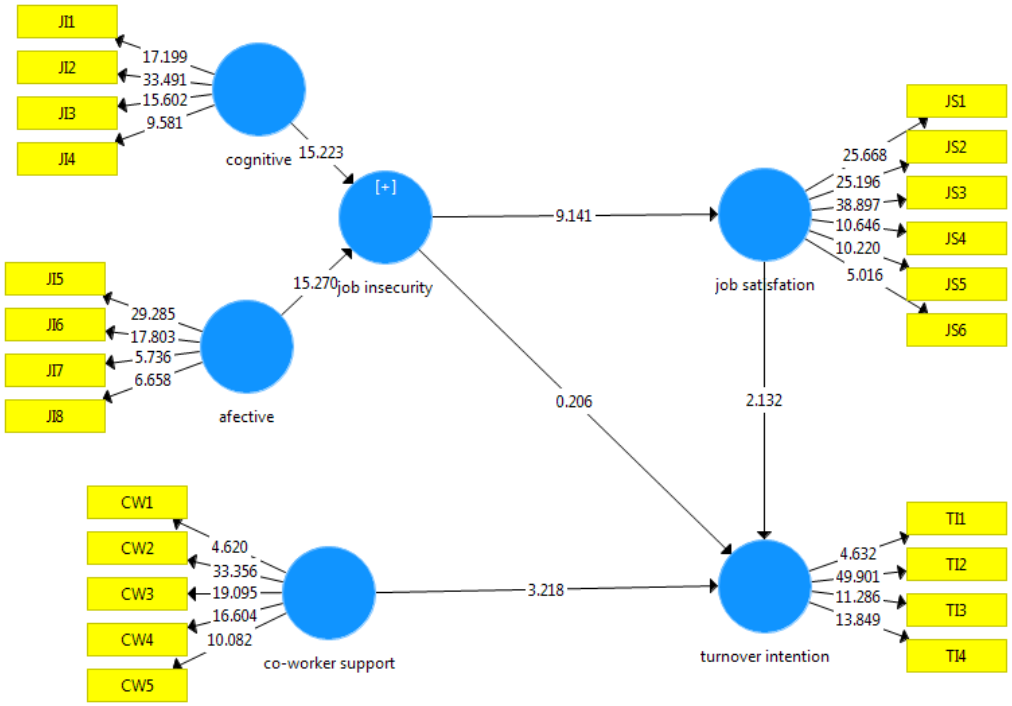
Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Sampel | Salin ke Clipboard:

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (...	Standar Devias...	T Statistik (| O/...	P Values
Coworker Support -> Turnover Intention	-0.359	-0.366	0.115	3.129	0.002
Job Insecurity -> Job Satisfaction	-0.675	-0.685	0.066	10.232	0.000
Job Insecurity -> Turnover Intention	0.070	0.077	0.183	0.381	0.703
Job Satisfaction -> Turnover Intention	-0.270	-0.282	0.132	2.052	0.041

Lampiran 6

Hasil Uji Inner Model



Hasil Uji Inner Model

1. R Square

R Square

Matriks | R Square | Adjusted R Square

	R Square	Adjusted R Square
Job Insecurity	1.000	1.000
Job Satisfaction	0.452	0.445
Turnover Intention	0.292	0.267

2. Q-Square

Redundansi Crossvalidated Konstruk

Total | Kasus1 | Kasus2 | Kasus3 | Kasus4 | Kasus

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Coworker Support	450.000	450.000	
Job Insecurity	720.000	720.000	
Job Satisfaction	540.000	408.059	0.244
Turnover Intention	360.000	307.532	0.146

3. Mediasi

Efek Tidak Langsung Spesifik

Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Sampel | Salin ke Clipboard: | Format Excel | Format R

	Sampel Asli (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Job Insecurity -> Job Satisfaction -> Turnover Intention	0.182	0.192	0.092	1.982	0.048

Lampiran 7

Surat Keterangan Permohonan Ijin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Gedung Ace Partadiredja
Ring Road Utara, Condongcatur, Depok,
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546 Ext. 1000
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 279/DEK/10/Div.SDM/X/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Julia Anisa
No. Mahasiswa : 14311002
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Suryodiningrata No 700 Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Intensi Turnover:Studi Kasus di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta"

Dosen Pembimbing : Dr. Muafi S.E, M.Si

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 01 Oktober 2018
Dekan

Jaka Sriyana, SE.,M.Si., Ph.D
NIK. 93 313 0101

Lampiran 8

Dokumentasi Penelitian



Gambar 14.1 Bank Bukopin KCP Yogyakarta
Sumber: Dokumentasi Google

Lampiran 9

Biodata Peneliti



Nama	: Julia Anisa
Tempat, Tanggal Lahir	: Yogyakarta, 23 Juli 1995
Jenis Kelamin	: Perempuan
NIM	:14311002
Perguruan Tinggi	:Universitas Islam Indonesia
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Riwayat Pendidikan	: 1. TK ABA Kauman
	2. SDN Lempuyang Wangi
	3. SMPN 7 Yogyakarta
	4. SMAN 4 Yogyakarta
Alamat	: Jl. Suryodiningratan no 700. Yk
Email	: anisa.julia23@gmail.com