

Pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity* Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan CV XYZ)

Penulis:

Pencya Andina Putri¹,
Zainal Zawir Simon²,
Efendy Zain³

Afiliasi:

Fakultas Ekonomi dan
Bisnis,
Universitas YARSI^{1,2,3}

Korespondensi:

zainal.zawir@yarsi.ac.id

Histori Naskah:

Submit: 28-02-2023
Accepted: 01-03-2023
Published: 06-03-2023

Kompensasi, ketidakamanan kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, ketidakamanan kerja, Stres Kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Kantor perusahaan CV XYZ dengan mengambil sampel sebanyak 91 orang. Data di kumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan pernyataan sebanyak 25 items. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan analisis jalur menggunakan SPSS dan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat empat hipotesis yang ditolak dan tiga hipotesis yang diterima. Hipotesis yang diterima dalam penelitian ini antara lain adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Sedangkan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Turnover Intention

Pendahuluan

Sebuah perusahaan tidak dapat dipisahkan dari keberadaan sumber daya manusia. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif menyadari bahwa salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap keberlanjutan perusahaan adalah tenaga kerja atau karyawan/pegawai. Bagi perusahaan keberadaan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan baik perusahaan berskala besar atau kecil (Susan, 2019). Dengan demikian, sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan perlu mendapatkan perhatian khusus. Akan tetapi sebuah perusahaan juga harus memperhatikan kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bekerja di dalam perusahaan. Sumber daya (tenaga kerja) yang kompeten akan mempengaruhi kemajuan perusahaan dalam upaya menciptakan keunggulan dalam bersaing (Sumual et al., 2017).

Karyawan merupakan sumber daya utama dalam perusahaan yang mempunyai peran aktif dalam melaksanakan suatu kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan selalu dituntut untuk memberikan kinerja secara optimal (Rismayanti, 2018). Keberadaan karyawan di dalam perusahaan sangat penting karena merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas serta kinerja perusahaan. Tanpa karyawan kompeten tujuan perusahaan akan sulit tercapai dan akhirnya tidak bisa bertahan dan bersaing. Karyawan memberikan kontribusinya bagi perusahaan dengan kinerja yang baik, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Menjadi penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi bagi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung karena kompensasi dapat menjadi parameter kepuasan kerja karyawan (Rismayanti, 2018).

Dengan demikian keberadaan sumber daya manusia pada perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kemajuan perusahaan. Saat ini, perusahaan dituntut dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mempunyai kompetensi lebih. Jika sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan mempunyai kualitas kerja yang baik maka perusahaan tersebut tentunya akan mengalami perkembangan yang baik pula. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan yang dimiliki perusahaan tidak mempunyai kualitas kerja yang baik maka perusahaan akan mengalami kemunduran. Maka hal ini secara khusus harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Karena bagi perusahaan adalah lebih baik mempunyai sedikit karyawan yang berkualitas dan berkompeten dibanding mempunyai banyak karyawan namun nyatanya karyawan tersebut tidak mempunyai kualitas dan kompetensi yang baik bagi kemajuan perusahaan.

Menurut Khomaryah, et al., (2020) salah satu permasalahan yang ikut berpengaruh terhadap perusahaan adalah tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan. *Turnover* atau keluar masuknya karyawan pada perusahaan adalah salah satu bukti nyata dari *turnover intention*. Ini dapat menjadi permasalahan yang cukup serius bagi organisasi atau perusahaan, apabila karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemampuan, keahlian, keterampilan dan berpengalaman atau karyawan yang menempati kedudukan penting dalam perusahaan. Keadaan ini bisa mengganggu efektivitas operasional perusahaan serta dapat mempengaruhi profitabilitas, produktifitas dan kualitas dari perusahaan (Khomaryah, et al., 2020).

Menurut BPS dalam Analisis Mobilitas Tenaga Kerja (2020) Tingginya *turnover* terjadi pada kelompok umur produktif (15 hingga 44 tahun) pada tahun 2020 tercatat 6.133.893 pekerja melakukan perpindahan pekerjaan. 36 persen alasan paling besar terjadi karena faktor eksternal (faktor yang bersumber dari lingkungan luar, seperti Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), usaha bangkrut/terhenti dan habisnya masa kerja/kontrak. Pandemi Covid-19 yang lalu dirasa sangat berdampak pada kondisi pekerja di Indonesia. Badan Pusat Statistika juga menambahkan bahwa keinginan untuk pindah dari pekerjaan paling banyak terjadi pada karyawan. Sekitar 48 persen dari total pekerja buruh atau karyawan *resign* pada tahun 2020.

Studi Literatur

Turnover Intention

Salah satu isu penting yang menjadi perhatian perusahaan adalah tingginya tingkat perputaran pegawai telah menjadi karena dapat berimplikasi meningkatnya pengeluaran perusahaan untuk melaksanakan penerimaan dan pelatihan (Riana et al., 2020). Robbins dan Judge, (2013) menyatakan bahwa *turnover intention* atau keinginan meninggalkan perusahaan merupakan niat karyawan/pegawai untuk berhenti bekerja atau keluar dari perusahaan secara sukarela. Menurut Jehanzeb et al., (2013), indikasi untuk melihat *turnover intention* ditandai dengan indikasi-indikasi ini dan biasanya digunakan sebagai patokan untuk mengukur atau memprediksi adanya *turnover intention* pada sebuah perusahaan, antara lain: pencarian pekerjaan (*job search*), adanya niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*), dan memikirkan untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quit*).

Kompensasi

Robbins dan Judge, (2013) kepuasan kerja adalah rasa puas yang dinikmati dalam bekerja dengan memperoleh apresiasi dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Mujannah, (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan menurut Pranata & Irbayuni, (2022) kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan karena telah melaksanakan dan menyesuaikan suatu pekerjaan tertentu Menurut Hasibuan (2015), beberapa indikator kompensasi, antara lain: (1) Gaji bulanan yang berupa uang yang diserahkan kepada karyawan sebagai kompensasi atas sumbangsuhnya. (2) Upah adalah imbalan yang diterima langsung oleh karyawan yang didasarkan pada jam kerja. (3) Insentif adalah imbalan finansial yang diserahkan secara langsung kepada karyawan yang kontribusinya melebihi ketentuan yang dipersyaratkan oleh perusahaan. (4) Tunjangan adalah kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan atas pengorbanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. (5) Fasilitas perusahaan berupa sarana penunjang yang diberikan kepada karyawan perusahaan.

Hasil penelitian Manalu et al., (2023), Riana et al., (2020) dan Nugroho & Darmawati, (2018) menemukan fakta bahwa menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Disamping itu berdasarkan hasil penelitian Ariyanti & Suartina, (2021) dan Septerina & Irawati, (2018), menemukan fakta bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Job Insecurity

Job insecurity (ketidakamanan kerja) merupakan kondisi psikologis seorang pegawai yang menunjukkan rasa bingung, tidakmanana, dan kurang nyaman yang disebabkan oleh adanya perubahan lingkungan di tempat kerja (Staufenbiel dan Konig, 2010). Sementara Hurriyati & Apriyanti, (2022) menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menciptakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka. Silla et al., (2010) dan Masum et al., (2016) menemukan fakta bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Zheng et al.,

(2014) dan Sora et al., (2010) menemukan fakta bahwa tingginya tingkat ketidakamanan kerja cenderung membuat kepuasan kerja pegawai menjadi semakin menurun.

Hasil penelitian ah Ezra et al., (2019) menemukan fakta bahwa karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan yang dikarebakan ketidakamanan saat bekerja, dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kinerja mereka. Indikator *job insecurity* yang digunakan dalam penelitian diadopsi dari penelitian Prestiana & Putri, (2013), antara lain terdiri dari: pentingnya *job event* yang negatif, pentingnya faktor-faktor pekerjaan, kemungkinan perubahan negatif, kemungkinan adanya *job event* yang negatif dan kemampuan dalam mengendalikan perubahan.

Stres Kerja

Robbins dan Judge, (2013), mengatakan bahwa stres adalah seseorang dalam keadaan penuh semangat ketika berhadapan dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang berkaitan dengan yang diinginkan oleh individu tersebut yang hasilnya terlihat tidak pasti dan penting. Sedangkan menurut Luthans, (2011), stress sebagai suatu respon dalam menyesuaikan diri yang dikuasai oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai akibat dari tindakan lingkungan, keadaan atau kejadian yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul karena tuntutan lingkungan dan respon seseorang dalam menghadapinya tuntutan tersebut dengan respon yang berbeda-beda (Handry dan Sunreni, 2020).

Stres kerja dapat muncul ketika karyawan merasa tidak sanggup memenuhi tuntutan dalam pekerjaan, ketidakjelasan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, merasa waktu yang kurang dalam menyelesaikan tanggung jawab, belum memadainya dukungan fasilitas dalam melaksanakan pekerjaan serta saling bertentangnya tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan Handani & Andani, (2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan fakta bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka tingkat kepuasan karyawan semakin menurun (Kurniati & Simbolon, 2019) (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) dan (Fardah & Ayuningtias, 2020). Disamping itu, stres kerja juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan atau semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan (Dewi & Suartina, 2022), (Kurniati & Simbolon, 2019), (Nurdiansyah et al., 2021) dan (Wulansari et al., 2022).

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge, (2013) kepuasan kerja (*job satisfaction*) perasaan positif tentang pekerjaan yang telah lakukan berdasarkan hasil evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya atau merujuk kepada sikap umum individu atas pekerjaannya. Seseorang dengan level kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif atas pekerjaan tersebut, disisi lain seseorang yang tidak puas memiliki perasaan yang negatif atas pekerjaan tersebut (Nasution, 2017). Sedangkan menurut Nurhasan, (2017), kepuasan kerja adalah ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan dan karyawan mendapatkan hal-hal yang penting terhadap perasaannya. Berdasarkan definisi di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, dan kompensasi yang diperoleh dalam pekerjaan yang dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Fu'ad & Gumilar (2018), Sari et al., (2015), Setiawan & Putra, (2016) dan Sudarmiani, (2018) yang menyatakan bahwa semakin besar kepuasan karyawan maka keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan akan semakin kecil.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ulasan sebelumnya, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

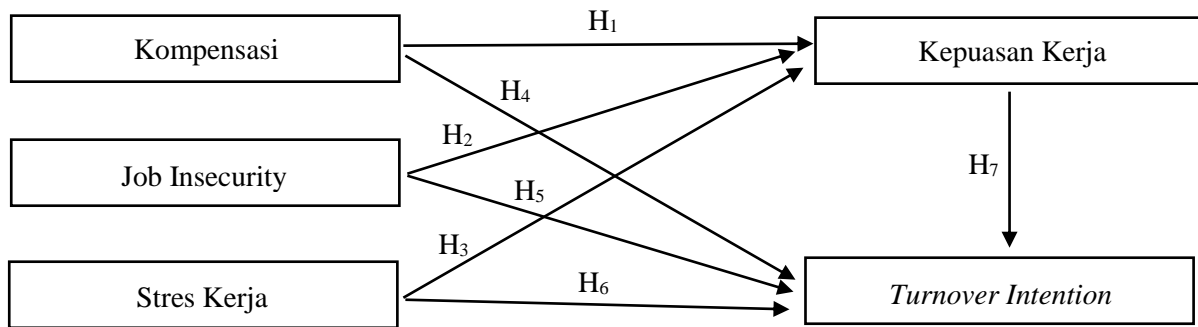
H₃: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₄: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₅: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₆: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H₇: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.



Gambar 1.
Model Penelitian

Metode Penelitian

Explanatory research adalah jenis penelitian ini, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis penelitian. Sehingga mampu menguraikan pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Data sekunder dan primer adalah data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini. Data primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber data. Responden penelitian ini adalah karyawan CV XYZ yang berjumlah 91 orang. Teknik pengumpulan datanya adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang berisikan butir-butir pernyataan untuk dijawab oleh responden. Sedangkan pengambilan sampelnya menggunakan teknik *simple random sampling*. Analisis datanya menggunakan analisa SPSS dan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil

Gambaran responden penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Responden

Karakteristik	Kriteria	Jumlah	%-se
Jenis Kelamin	Laki-laki	48	52,70
	Perempuan	43	47,30
	Total	91	100
Usia	<20	4	4,40
	21-30	82	90,10
	31-40	3	3,30
	41-45	1	1,10
	>45	1	1,10
	Total	91	100
Pendidikan Terakhir	D3/S1/S2/S3	31	34,10
	SMA/Sederajat	60	65,90
	SMP/Sederajat	0	0
	SD/Sederajat	0	0
	Total	91	100
Lama Bekerja	>1 Tahun	19	20,90
	2-5 Tahun	61	67,00
	6-10 Tahun	11	12,10
	>11 Tahun	0	0
	Total	91	100

Sumber: Data diolah (2022)

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* dilaksanakan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini, uji validitas dilaksanakan dengan memanfaatkan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

Uji Validitas

Uji validitas konvergen dapat dilihat berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Dalam Tabel 2 terlihat bahwa seluruh indikator mempunyai nilai *loading factor* dibawah 0,40 sehingga semua indikator penelitian dapat digunakan karena telah memenuhi syarat *convergent validity*. Sedangkan nilai *average variance extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk mempunyai nilai diatas 0,50. Artinya, tidak ada permasalahan validitas konvergen terhadap model yang diuji sehingga konstruk model penelitian ini mempunyai validitas konvergen yang baik. Hasil analisis uji validitas konvergen dapat dilihat dalam Tabel 2.

Sedangkan uji *discriminant validity* dilaksanakan dengan memperhatikan nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* akan memperlihatkan besarnya korelasi antara setiap kontrak dengan kontrak lainnya. Suatu model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika korelasi antara kontrak dengan indikator yang dimilikinya lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan indikator kontrak lainnya. Hasil *cross loading* seperti nampak pada Tabel 3 terlihat bahwa nilai *loading* pada masing-masing item indikator terhadap konstraknya mempunyai nilai yang lebih besar dari pada nilai *cross loading* lainnya. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten telah mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 2. Convergent Validity

Indikator	Faktor Pemuatan	P-Value	AVE	
Kompensasi				
Gaji	0,805	<0,001	0,547	
Upah	0,787	<0,001		
Insentif	0,786	<0,001		
Tunjangan				
Tunjangan kesehatan	0,754	<0,001		
Tunjangan hari tua	0,716	<0,001		
Tunjangan hari raya	0,597	<0,001		
Fasilitas	0,710	<0,001		
Job Insecurity				
Pentingnya faktor-faktor pekerjaan.	0,777	<0,001	0,505	
Kemungkinan perubahan negatif.	0,726	<0,001		
Pentingnya <i>job event</i> yang negatif.	0,716	<0,001		
Kemungkinan munculnya <i>job event</i> yang negatif.	0,612	<0,001		
Kemampuan untuk mengendalikan perubahan	0,711	<0,001		
Stres Kerja				
Beban kerja yang berlebihan	0,886	<0,001	0,585	
Desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,867	<0,001		
Tidak memadainya umpan balik dalam pelaksanaan pekerjaan	0,561	<0,001		
Tidak adanya wewenang dalam melaksanakan tanggung jawab	0,818	<0,001		
Bentuk perubahan dalam organisasi	0,636	<0,001		
Kepuasan Kerja				
Pekerjaan itu sendiri	0,708	<0,001	0,600	
Upah	0,813	<0,001		
Peluang promosi	0,789	<0,001		
Pengawasan	0,738	<0,001		
Rekan kerja	0,821	<0,001		
Turnover Intention				
Niat untuk keluar dari perusahaan	0,891	<0,001	0,697	

Indikator	Faktor Pemuatan	P-Value	AVE
Pencarian pekerjaan	0,767	<0,001	
Memikirkan untuk keluar dari perusahaan	0,841	<0,001	

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 3. *Discriminant Validity*

	K (X1)	JI (X2)	SK (X3)	KK (Z)	TI (Y)
Kompensasi	0,805	0,129	-0,040	0,150	0,082
Gaji	0,787	0,170	-0,037	0,045	-0,074
Upah	0,786	0,169	0,048	0,266	-0,237
Insentif	0,754	-0,230	0,318	-0,200	-0,096
Tunjangan kesehatan	0,716	-0,166	-0,073	-0,072	0,260
Tunjangan hari tua	0,597	-0,098	-0,095	-0,418	0,173
Tunjangan hari raya	0,710	-0,029	-0,150	0,123	-0,054
Pentingnya faktor-faktor pekerjaan.	0,078	0,777	-0,073	-0,002	-0,120
Kemungkinan perubahan negatif.	0,144	0,726	-0,318	0,552	0,029
Pentingnya <i>job event</i> yang negatif.	-0,073	0,716	0,090	-0,290	0,034
Kemungkinan munculnya <i>job event</i> yang negatif.	-0,040	0,612	0,340	-0,343	-0,427
Kemampuan untuk mengendalikan perubahan	-0,124	0,711	0,020	0,027	0,434
Beban kerja yang berlebihan	-0,049	0,010	0,886	-0,120	0,095
Desakan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	-0,044	0,084	0,867	-0,189	-0,192
Tidak memadainya umpan balik dalam pelaksanaan pekerjaan	-0,027	0,076	0,561	0,511	-0,287
Tidak adanya wewenang dalam melaksanakan tanggung jawab	-0,113	-0,160	0,818	0,250	0,197
Bentuk perubahan dalam organisasi	0,297	0,011	0,636	-0,348	0,130
Pekerjaan itu sendiri	-0,337	-0,211	0,262	0,708	0,135
Upah	0,150	0,079	0,084	0,813	-0,067
Peluang promosi	0,159	0,299	-0,313	0,789	0,039
Pengawasan	0,028	-0,008	0,104	0,738	-0,277
Rekan kerja	-0,037	-0,176	-0,102	0,821	0,162
Niat untuk keluar dari perusahaan	-0,000	-0,074	0,093	-0,007	0,891
Pencarian pekerjaan	0,121	0,280	-0,268	-0,106	0,767
Memikirkan untuk keluar dari perusahaan	-0,110	-0,177	0,146	0,105	0,841

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 4. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk telah memenuhi syarat yaitu dengan nilai > 0,70. Dengan nilai yang dihasilkan tersebut semua konstruk mempunyai reliabilitas yang baik yaitu sesuai dengan batas minimum yang telah disyaratkan. Artinya instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Status
Kompensasi	0,893	Reliabel
Job Insecurity	0,835	Reliabel
Stres Kerja	0,873	Reliabel
Tunrover Intention	0,873	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,882	Reliabel

Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis jalur menunjukkan nilai R². Perolehan nilai R² terbagi menjadi dua bagian, yaitu R² kompensasi, job insecurity, stres kerja dapat dijadikan model yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator, karena didalam penelitian ini mempunyai nilai R² sebesar 0,569 yang mempunyai arti bahwa kompensasi, job insecurity, stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebagai mediator sebesar 56,90 persen dan sisanya 43,10 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini. Nilai R² menunjukkan model yang kuat karena termasuk dalam kriteria 0,46-0,70.

Tabel 5. Hasil Evaluasi Model Struktural

Ukuran Evaluasi	Aturan Kriteria	Hasil Uji Model
R ² (kompensasi, job insecurity, stres kerja terhadap kepuasan kerja)	Model kuat ≤ 0,70 moderat ≤ 0,45, lemah ≤ 0,25	R ² = 0,569
Q ² Predictive Relevance	Q ² < 0 = model kurang mempunyai predictive relevance Q ² > 0 = model mempunyai predictive relevance	Q ² = 0,574
Tenenhaus Goodness of FIT (GoF)	Kecil jika ≥ 0,1, sedang ≥ 0,25, besar ≥ 0,36	GoF=0,635

Sumber: Data diolah (2022)

Nilai R² menunjukkan model yang kuat karena termasuk dalam kriteria 0,46-0,70. Hasil uji pada model ini juga menunjukkan bahwa model ini mempunyai relevansi dalam memprediksi hubungan antar variabel (predictive relevance) dapat ditunjukkan melalui nilai Q² yang mempunyai nilai > 0, yaitu Q² sebesar 0,574 dan Q² sebesar 0,413. Sedangkan untuk hasil pada ukuran evaluasi Tenenhaus Goodness of FIT (GoF) yang dihasilkan adalah sebesar 0,635 yang menunjukkan kesesuaian adalah besar dikarenakan masuk ke dalam kriteria lebih besar dari 0,36.

Uji Hipotesis

Analisa structural equation modeling (SEM), digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yang didahului dengan Evaluasi Model Struktural sekaligus mengukur kecocokan model. Evaluasi Model Struktural penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5. Sedangkan hasil uji hipotesis penelitian ini terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Estimasi	Koefisien	P-value	Ket
H1	Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,368	<0,001	Diterima
H2	Job Insecurity → Kepuasan Kerja	0,334	<0,001	Ditolak
H3	Stres Kerja → Kepuasan Kerja	0,278	0,003	Ditolak
H4	Kompensasi → Tunrover Intention	0,211	0,018	Ditolak
H5	Job Insecurity → Tunrover Intention	0,225	0,012	Diterima
H6	Stres Kerja → Tunrover Intention	0,368	<0,001	Diterima
H7	Kepuasan Kerja → Tunrover Intention	0,211	0,018	Ditolak

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,368 dengan nilai p-value sebesar <0,001. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian (Ariyanti & Suartina, 2021), (Septerina & Irawati, 2018) dan (Sutikno, 2020). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,334 dengan nilai p-value sebesar <0,001. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian (Rangga & Hermiati, 2023). Berbeda dengan penelitian Agoestyna et al., (2022), Heryanda, (2019) dan Riana et al., (2020) yang menemukan fakta yang berbeda bahwa semakin tinggi *Job Insecurity* karyawan maka kepuasan kerja atau tingkat kepuasan karyawan semakin menurun.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, penelitian ini menemukan fakta bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Fakta ini dapat terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,278 dan nilai p-value sebesar 0,003. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian yang dikerjakan oleh (Gofur, 2018) dan (Rauan & Tewal, 2019). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menemukan fakta yang berbeda bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan maka tingkat kepuasan karyawan semakin menurun (Kurniati & Simbolon, 2019) (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022) dan (Fardah & Ayuningtias, 2020).

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,183 dengan nilai p-value sebesar 0,035. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Asih, 2021). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Ariyanti & Suartina, (2021), Sutikno, (2020) dan Zakaria & Isthofaina, (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi negatif terhadap *turnover intention* dimana semakin besar kompensasi maka karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan akan semakin kecil.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar koefisien sebesar 0,225 dengan nilai p-value sebesar 0,012. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian yang telah dikerjakan oleh (Heryanda, 2019), (Nadhiroh & Budiono, 2022), (Ratnasari & Lestari, 2020) dan (Ratnasari & Lestari, 2020) yang menemukan fakta bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa stres kerja berpengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,368 dengan nilai p-value sebesar <0,001. Hal ini menunjukkan fakta bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan semakin tinggi juga *Turnover Intention* karyawan atau semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian (Dewi & Suartina, 2022), (Kurniati & Simbolon, 2019), (Nurdiansyah et al., 2021) dan (Wulansari et al., 2022).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, penelitian ini menemukan fakta bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Fakta ini dapat terlihat dari nilai koefisien sebesar 0,211 dengan nilai p-value sebesar 0,018. Temuan penelitian ini selaras dengan temuan penelitian Apriyanti & Amaro (2020) dan NingTyas et al., (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap

turnover Intention karyawan. Berbeda dengan beberapa penelitian Fu'ad & Gumilar (2018), Sari et al., (2015), Setiawan & Putra, (2016) dan Sudarmiani, (2018) yang menyatakan bahwa semakin besar kepuasan karyawan maka keinginan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan akan semakin kecil.

Kesimpulan dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan terdapat empat hipotesis yang ditolak dan tiga hipotesis yang diterima. Hipotesis-hipotesis yang diterima dalam penelitian ini antara lain adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dan stres kerja berpengaruh *turnover intention* karyawan. Sedangkan *job insecurity* tidak berpengaruh kepuasan kerja, stres kerja tidak berpengaruh kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh *turnover intention* dan kepuasan kerja tidak berpengaruh *turnover intention*.

Referensi

- Agoestyna, Charysma, Y., & Mulyana, Prabandini, O. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9, 1–11.
- Apriliyani, U., & Amarah, S. (2020). Pengaruh Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pengrajin Batik. *Al-Infaq: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 69. <https://doi.org/10.32507/ajei.v11i1.591>
- Ariyanti, N. P. S., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui job satisfaction pada PT. Super Horeca Niaga Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1119–1129.
- Dewi, N. P. P., & Suartina, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan UD. Cahaya Dewata di Badung. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 104–110.
- Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, S. H. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Fardah, F. F., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Cv Fatih Terang Purnama). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 831–842. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.394>
- Fu'ad, E. N., & Gumilar, A. G. (2018). Studi empiris pengaruh kepuasan kerja, turnover intention, produktivitas, dan keunggulan bersaing. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 175–202. <https://doi.org/10.24914/jeb.v21i2.1821>
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i1.147>
- Handani, N., & Andani, K. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Quadrantplus di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 795. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6566>
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Hurriyati, D., & Apriyanti, A. (2022). Job Insecurity Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Pegawai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 16(2), 137–150. <https://doi.org/10.33557/jpsyche.v16i2.2105>
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>

- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 23–39. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5706>
- Kurniati, A., & Simbolon, D. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitemen Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Indoil Energy. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 07(1), 98–117.
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Manalu, S., Sad, F., Wisnu, W., & Magdalena, A. (2023). *The Influence of Compensation , Work Environment , and Workload on Turnover Intention Phenomena at Royal Orchid Garden Hotel*. 2(4), 569–584.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: An empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 2016(4). <https://doi.org/10.7717/peerj.1896>
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Nadhiroh, E., & Budiono, B. (2022). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention melalui organizational commitment pada karyawan perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 2, 10*, 607–618. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16922>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 407–428.
- NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108.
- Nurdiansyah, D., Parwoto, P., & Badawi Saluy, A. (2021). The Influence of Leadership, Motivation and Work Stress on Turnover Intention of PT. BCA Finance Karawang Branch. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 322–326. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1008>
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan kerja dan loyalitas Generasi Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA/article/view/221>
- Pranata, F. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 369–378. <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4364>
- Prestiana, I., & Putri, A. (2013). Internal Locus of Control Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, 6(1), 1–20.
- Rangga, M. A., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000.
- Ratih Prameswari Wulan Asih. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.37>
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover

intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.

- Rauan, F. J., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4681–4690. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25411>
- Raziq Fadillah Ezra, Syahrizal, & Yuki Fitria. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Kontrakrumah Sakit Umum Citra BMC Padang. *Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 01(37), 183–190.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2020). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). In *UNIVERSITAS BRAWIJAYA FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI* (Vol. 131). [http://repository.ub.ac.id/id/eprint/166171/1/Revilia Dian Rismayanti.pdf](http://repository.ub.ac.id/id/eprint/166171/1/Revilia%20Dian%20Rismayanti.pdf)
- Sari, N. R., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1), 1–8.
- Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Silla, I., Gracia, F. J., Mañas, M. A., & Peiró, J. M. (2010). Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449–465. <https://doi.org/10.1108/01437721011057029>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2010). The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1), 59–72. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00075.x>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2013). Organizational Behavior. In *Harlow Pearson Education* (Vol. 6, Issue August).
- Sudarmiani, C. Y. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Nedika Isabella. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 6(2), 176. <https://doi.org/10.25273/equilibrium.v6i2.2938>
- Sumual, T. E. M., Lia, & Sulistyono, E. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia)* (Vol. 0, Issue 0).
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *ADARA. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- SUTIKNO, M. (2020). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan SMK Leonardo Klaten). *KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU)* 3. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874>
- Thomas Staufenbiel, C. J. K. (2010). *and absenteeism A Model for ... Running head : EFFECTS OF JOB INSECURITY A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance , Turnover Intention , and*

Absenteeism Thomas Staufenbiel Universität Osnabrück Cornelius J. König Universität Zürich Author N.

Wulansari, C., Subroto, B., & Mardiaty, E. (2022). The Influence of Excessive Workload and Work Stress towards the Auditor's Turnover Intention with Job Satisfaction as Mediation Variable. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 6(2), 293. <https://doi.org/10.23887/jia.v6i2.37510>

Yogi Marju Handry, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Sitando Tunggul Hitam Padang. *Jurnal Matua*, 2(1), 155–178.

Zakaria, R., & Isthofaina, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Jurnal Ekonomi*, 8(1), 82–97.

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. *Career Development International*, 19(4), 426–446. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2013-0121>