PENGARUH *JOB INSECURITY*, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KOMPENSASI TERHADAP *INTENTION TO QUIT* KARYAWAN PT. MANDALA FINANCE TBK CABANG IDI

Ricky Ariansyah

Dosen Politeknik Kutaraja Banda Aceh

Email: rickyariansyah@politeknikutaraja.ac.id

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *job insecurity*, stres kerja, dan kepuasan kompensasi terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi, Kabupaten Aceh Timur sebanyak 62 orang. Hasil penelitian diperoleh *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,772 > 2,758$). Dan secara stimultan berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi sebesar 12,3%. Sedangkan sisanya 87,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjadi karyawan yang dihargai oleh perusahaan, Untuk mengurangi stres kerja hendaknya perusahaan melakukan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang berpotensi menimbulkan stres kerja karyawan dan untuk mengurangi keinginan karyawan berhenti dari pekerjaannya sebaiknya perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan serta meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Job Insecurity, Stres Kerja, Kepuasan Kompensasi dan Intention to Quit.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi, kinerja, dan perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Namun ada fenomena yang sangat sering terjadi, yaitu akibat perilaku karyawan yang sangat sulit dicegah membuat suatu perusahaan yang pada awalnya mempunyai kinerja sangat bagus menjadi terganggu baik secara langsung maupun tidak langsung. Salah satu bentuk perilaku karyawan yang sangat sulit untuk dicegah adalah keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) atau keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*intention to quit*). Ketika karyawan suatu perusahaan ada yang keluar, maka perusahaan biasanya kembali merekrut tenaga kerja baru untuk mengisi posisi jabatan yang kosong. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan, akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. (Suwandi dan Indriantoro, 1999; dalam Agustina, 2008).

Setiap perusahaan selalu berusaha mengurangi tingkat niat keluar karyawannya, terutama yang keluar sukarela. Tingginya karyawan yang keluar dari suatu perusahaan merupakan pemborosan biaya dibanding manfaatnya. Keluar sukarela umumnya banyak terjadi pada karyawan berprestasi sehingga kasus seperti ini sangat merugikan perusahaan. Sebagian besar karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*).

Avoidable voluntary turnover dapat disebabkan karena alasan-alasan seperti, kondisi kerja, tingkat stres kerja, dan kepuasan kompensasi. Sedangkan *unavoidable voluntary turnover* karena alasan perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Seringkali manager sumber daya manusia kurang memahami aspek-aspek yang mendasari keputusan seseorang untuk meninggalkan perusahaan. Akibat kurangnya pemahaman terhadap hal ini timbulah kesenjangan antara karyawan dengan manajemen (Kurniasari, 2005; dalam Sumarto, 2009). Kesenjangan dimaksud adalah manajemen merasa telah memberikan yang terbaik untuk karyawan. Sementara karyawan masih merasa berada di tempat yang salah dan berkeinginan untuk segera berhenti dari pekerjaannya.

Meningkatnya *turnover intention/intention to quit* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjangkau staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Toly, 2001; dalam Manurung, 2012). Disebutkan juga dalam Mobley (1986) terdapat beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi sebagai akibat dari proses pergantian karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik.

Pengetahuan mengenai kebutuhan para karyawan, menjadi kunci bagi perusahaan untuk mempertimbangkan penggunaan strategi (misal menetapkan gaji, melakukan promosi, memberikan pengakuan dan lain-lain) yang diharapkan mampu

menumbuhkan komitmen dan kepuasan kerja yang tinggi. Strategi yang diterapkan setiap perusahaan ini berbeda-beda, dan disesuaikan oleh motif dan kebutuhan para karyawannya. Beberapa hal yang biasanya dibutuhkan karyawan dalam suatu perusahaan antara lain upah, jenjang karir, dan ketersediaan program pelatihan. Selain kebutuhan / motif tersebut, pada masa ini karyawan juga menginginkan adanya jaminan kerja.

Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Di antara aspek psikologis yang muncul antara lain berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Selain itu, perasaan tidak aman ini akan membawa dampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan / *intention to quit*.

Selain kondisi di atas, perkembangan jaman yang semakin maju menuntut karyawan harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat

mungkin untuk terkena stres yang pada akhirnya dapat menimbulkan niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya (*turnover intention/intention to quit*) dan akhirnya menimbulkan *turnover* yang sebenarnya. Stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Selain daripada itu fenomena kepuasan kompensasi juga menjadi pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja. Menurut Ramlall (2003; dalam Sumarto, 2009), pertimbangan intensi karyawan untuk pindah kerja ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir (41%). Studi Herpen et al. (2002; dalam Sumarto, 2009) menyatakan desain dan implementasi kompensasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *labor turnover intention*.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Job Insecurity

Menurut Smithson dan Lewis (2000; dalam Kurniasari dan Wijaya, 2010: 6) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984; dalam Ratnawati dan Kusuma, 2002: 280), mendefinisikan *job insecurity* sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sedangkan menurut Asford et al. (1989; dalam Toly, 2001: 104), *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan (Ratnawati dan Kusuma, 2002: 280).

Menurut Salmon dan Heery (2000; dalam Kurniasari, 2004: 307) karyawan di negara manapun mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan.

Stres Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008: 1341) stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar, ketegangan. Sedangkan makna kata kerja menurut kamus adalah kegiatan melakukan sesuatu. Stres kerja juga bisa diartikan perasaan tertekan yang dialami karyawan di dalam pekerjaannya.

Menurut Handoko (2001: 201) stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya. Stres dapat pula diartikan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik yang muncul dalam menanggapi tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi.

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (2003; dalam Manurung, 2012: 28) "Stres adalah suatu respons yang adaptif dihubungkan oleh karakteristik atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus seseorang".

Sedangkan menurut Luthans (2005; dalam Manurung, 2012: 27) menyatakan bahwa stres adalah suatu tanggapan untuk menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang berlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik terhadap seseorang. Stres berarti suatu tuntutan hal-hal yang sangat berbeda atau secara sederhana atau diartikan

sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan.

Kepuasan Kompensasi

Kepuasan kompensasi adalah total dari perasaan positif individu terhadap bayaran yang mereka terima, dimana bayaran yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh individu tersebut. Kepuasan kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. Kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang untuk bekerja. Hal ini mengandung arti bahwa karyawan bekerja menggunakan keterampilan, pengetahuan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri atau berbakti kepada perusahaan, tetapi ada maksud lain yaitu mengharapkan balas jasa atau imbalan yang sesuai atas hasil kerja yang telah diberikan.

Kompensasi secara efektif membentuk suatu kalkulasi dan keterlibatan psikologis antara karyawan dengan organisasi. Kompensasi mencerminkan penghargaan organisatoris dan merupakan indikasi kinerja individu/karyawan. Jika perusahaan ingin agar tingkat ketidakhadiran dan keluar masuknya karyawan dapat diminimalkan melalui kompensasi, maka perusahaan harus memastikan bahwa karyawan puas dengan kompensasi yang diterimanya.

Intention to Quit / Turnover Intention

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *quit/turnover* adalah keluar atau berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dengan demikian *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Azwar (1995; dalam Kurniasari, 2004: 14), intensi merupakan fungsi dari tiga determinan dasar, yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan, dan yang ketiga adalah aspek kontrol perilaku yang dihayati. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan arti intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* menurut Price, et al dalam Dwipasari (2006; dalam Wijaya, 2010: 10) adalah perpindahan karyawan organisasi menyebrangi batas-batas atau keluar dari suatu organisasi.

Zeffane (1994; dalam Kurniasari, 2004: 18) menyatakan bahwa intensi *turnover/intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan

Zeffane (Kurniasari, 2004: 19) menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Diantaranya adalah factor eksternal, yakni ; pasar tenaga kerja, faktor institusi, upah, ketrampilan kerja dan supervisi. Karakteristik personal dari karyawan seperti intelegensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Yang-Mei (2007; dalam Sumarto, 2009: 42) mengungkapkan bahwa bayaran yang adil akan mempengaruhi situasi dan emosional karyawan. Penyediaan remunerasi yang kompetitif dengan gaji dan benefit yang menarik merupakan faktor penting yang mempengaruhi karyawan (64,1%) untuk tetap bekerja (Ramlall, 2003; dalam Sumarto, 2009: 42). Menurut Flinkman et al. (2007; dalam Sumarto, 2009: 43) alasan utama meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Ketidakpuasan dengan gaji adalah alasan paling utama yang mendasari niat keluar, selain faktor pengembangan karier. Karyawan muda usia merasa adanya ketidakseimbangan antara gaji dan tanggung jawab dan pekerjaan ilmu yang mereka kuasai.

untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah / *intention to quit*. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah :

1. Kepuasan kerja
2. Komitmen organisasi dari karyawan
3. Kepercayaan terhadap organisasi
4. Job insecurity

Abelson (1987; dalam Suhanto, 2009: 14) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Turnover intention* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *avoidable voluntary turnover*.

insecurity, stres kerja, dan kepuasan kompensasi terhadap *intention to quit* dapat di gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh *job*

Tabel 1.
Operasional Fariabel

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang positif antara *job insecurity* terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi?

2. Ada pengaruh yang positif antara stres kerja terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi?
3. Ada pengaruh yang positif antara kepuasan kompensasi terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi?

Populasi adalah generalisasi dari keseluruhan subjek dan objek penelitian yang ada. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan kecuali Kepala Marketing Cabang (Branch Marketing Manager), Kepala Operasional Cabang (Branch Operational Manager), Koordinator Pemasaran (Marketing Supervisor) dan Koordinator Keuangan (Finance Supervisor) PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi, Kabupaten Aceh Timur. Pembatasan populasi target penelitian ini dilakukan dengan alasan bahwa karyawan yang menduduki posisi puncak dalam organisasi serta karyawan yang sudah diangkat menjadi karyawan tetap, cenderung merasa puas dan berkomitmen pada perusahaan karena telah memiliki jaminan pekerjaan dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Adapun populasi secara terinci adalah sebagai berikut :

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi atau tempat penelitian ini adalah PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi, Kabupaten Aceh Timur. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi, Kabupaten Aceh Timur sebanyak 62 orang.

Populasi dan Sampel

Tabel 2.
Jumlah Populasi Karyawan
PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi
Tahun 2013

No	Klasifikasi	Jumlah
1	Karyawan Tetap	31 Orang
2	Karyawan Kontrak	11 Orang
3	Karyawan Lepas (Freelance)	20 Orang

	Jumlah	62 Orang
--	--------	----------

Sumber: PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi, 2013

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut :

Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi.

Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab kepada pimpinan cabang dan bagian lain yang berhak dan berwenang memberikan data informasi dari PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi, sehubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data dari buku-buku, jurnal, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, maka penulis menganalisisnya dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

Metode Deskriptif

Yaitu suatu metode penganalisaannya dilakukan dengan mengumpulkan data,

Skala Pengukuran

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan

mengklasifikasi dan menganalisisnya serta menginterpretasikan (menafsirkan) sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai fakta yang ada pada objek penelitian.

Metode Kuantitatif

Yaitu metode yang menggunakan skala linkert, yaitu mengkuantitatifkan data-data yang bersifat kualitatif yang didapat dari penyebaran kuesioner. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel x_1 sebagai *job insecurity*, x_2 sebagai stres kerja dan x_3 sebagai kepuasan kompensasi dengan variabel y sebagai keinginan untuk keluar (*intention to quit*), maka penulis menggunakan perhitungan melalui bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 18,00) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Intention to Quit*
(*Dependent Variable*)

a = Konstanta

x_1 = *Job Insecurity*
(*Independent Variable*)

x_2 = Stres Kerja
(*Independent Variable*)

x_3 = Kepuasan
Kompensasi (*Independent Variabel*)

$b_1 + b_2 + b_3$ = Koefisien Regresi
Berganda (*Multiple Regression*)

e = *Error*

diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat diukur berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2004: 86). Skala Likert menggunakan lima tingkatan yaitu, sebagai berikut:

Tabel 3
Skala Ukur

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi, 2013

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel x dengan variabel y , apakah variabel X_1 , X_2 , dan X_3 benar-benar

berpengaruh terhadap variabel Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b}{S_e}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

b = Nilai koefisien korelasi

S_e = Standar error

Dengan kriteria keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau tingkat signifikansi $> 0,05$
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tingkat signifikansi $< 0,05$

2. Uji F (Simultan)

Uji F secara simultan adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas (independent) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependent) dengan rumus berikut:

$$F = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2004: 190)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam suatu penelitian, validitas dan reliabilitas suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Agar instrumen ini dapat dipercaya harus melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut. Jika peneliti menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka butir pernyataan-butir pernyataan yang disusun pada kuesioner tersebut merupakan alat test yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian.

Bila koefisien korelasi untuk seluruh butir pernyataan telah dihitung, perlu ditentukan angka terkecil yang dapat dianggap cukup "tinggi" sebagai indikator adanya konsistensi antara skor

Keterangan :

JK_{reg} = Jumlah kuadrat regresi (*Regresione some of square*)

k = Jumlah variasi

JK_{res} = Jumlah kuadrat residu (*Residual some of square*)

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria keputusan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau tingkat signifikansi $> 0,05$
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau tingkat signifikansi $< 0,05$

3. Uji Determinan (R^2)

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kompensasi terhadap *intention to quit* pada karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2004: 190)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinan

R = Regresi linier

Salah satu cara untuk menghitung validitas suatu alat test yaitu dengan melihat daya pembeda butir pernyataan. Daya pembeda butir pernyataan adalah metode yang paling tepat digunakan untuk setiap jenis test. Daya pembeda butir pernyataan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: "korelasi butir pernyataan-total". Korelasi butir pernyataan-total yaitu konsistensi antara skor butir pernyataan dengan skor secara keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi antara setiap butir pernyataan dengan skor keseluruhan, yang dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi rank Spearman yaitu :

$$r_s = \frac{\sum R(X)R(Y) - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2}{\sqrt{\left(\sum (R(X))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)\left(\sum (R(Y))^2 - n\left(\frac{n+1}{2}\right)^2\right)}}$$

R(X) : Ranking skor butir pernyataan

R(Y) : Ranking dari total jumlah skor keseluruhan butir pernyataan.

n : jumlah sampel untuk uji validitas.

butir pernyataan dan skor keseluruhan. Dalam hal ini tidak ada batasan yang tegas. Prinsip utama pemilihan butir pernyataan dengan melihat koefisien korelasi adalah mencari harga koefisien

yang setinggi mungkin dan menyingkirkan setiap butir pernyataan yang mempunyai korelasi negatif (-) atau koefisien yang mendekati nol (0,00). Biasanya dalam pengembangan dan penyusunan skala-skala psikologi, digunakan harga koefisien korelasi yang minimal sama dengan **0,30** (Azwar, 1997: 158).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Kadang-kadang reliabilitas disebut juga sebagai keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (measurement error).

Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2_{\text{total}}} \right)$$

Uji Asumsi Klasik

Model dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*), menurut Gujarati (2007) menyatakan bahwa “sebelum dilakukan suatu uji regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji kesahihan dan keajegan data melalui uji asumsi klasik”.

Ghozali (2005) menyebutkan terdapat 4 (empat) uji yang dilakukan menguji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Salah satu indikator yang digunakan untuk mendeteksi ada tau tidaknya

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.

S_i^2 adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i

S^2_{total} adalah varians dari total skor keseluruhan

butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana :

S^2 = varians

n =

banyaknya responden

x_i = skor yang

diperoleh responden ke-i

$\bar{x}$ = rata-rata

(Azwar, 1997)

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana **disarankan** bahwa koefisien reliabilitas antara **0,70 – 0,80** cukup baik untuk tujuan penelitian dasar (Kaplan-Saccuzzo 1993: 126).

multikolineritas didalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance <1.0 dan nilai VIF>1.0

Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk menguji asumsi klasik regresi berkaitan dengan adanya autokorelasi yaitu dengan Durbin Watson (DW) yaitu membandingkan nilai DW statistik dengan DW tabel.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas suatu instrumen pengamatan dilakukan Uji Glejser dengan melihat tingkat signifikasnsi dari hasil regresi nilai absolute residual sebagai variabel terikat dengan variabel terikat. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat atau atau tidaknya pola

tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (*scatterplot*) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SPRESID)

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel

Kesimpulan

1. Variabel *job insecurity*, stress kerja dan kepuasan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,772 > 2,769$)
2. *Job insecurity* karyawan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini berarti *job insecurity* tidak berpengaruh dalam *intention to quit*. (Sig. > alpha, $0,764 > 0,050$; B = -0,037)
3. Stres kerja karyawan berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini berarti stres kerja tidak berpengaruh

Saran

1. Peningkatan level *job insecurity* akan menurunkan kepuasan kerja karyawan yang kemudian disertai oleh peningkatan *intention to quit*. Oleh karena sudah selayaknya perusahaan juga memperhatikan aspek kepuasan kerja kepada para karyawan. Dengan memberikan apresiasi dan penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi sehingga karyawan merasa dihargai oleh perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan melakukan evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang berpotensi

penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distri normal. Normalitas data dapat dilihat dengan Nilai Skewness (kecondongan) kurang dari -1 dan 1 atau sebaran plot pada *Graph P-P Plot* berbentuk linear dan tertumpu pada sekitar garis diagonal *P-P Plot*.

dalam *intention to quit*. (Sig. > alpha, $0,136 > 0,050$; B = 1,511)

4. Kepuasan kompensasi karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini berarti kepuasan kompensasi akan berpengaruh dalam *intention to quit*. (Sig. < alpha, $0,029 > 0,050$; B = -0,277)
5. Nilai *adjusted R square* adalah 0,123. Hal ini menunjukkan bahwa 12,3% variable *job insecurity*, stres kerja dan kepuasan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi. Sedangkan sisanya 87,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

menimbulkan stres kerja karyawan. Usaha-usaha nyata secara berkesinambungan dari manajemen perusahaan untuk menurunkan tingkat stres kerja karyawan tetap diperlukan.

3. Manajemen perusahaan juga perlu memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena harus disadari bahwa biaya hidup saat ini cenderung terus mengalami kenaikan, sehingga agar karyawan makin memperoleh kepuasan dalam bekerja maka peningkatan gaji karyawan yang diperhitungkan dengan kenaikan biaya hidup, perlu tetap mendapatkan perhatian.

DAFTAR PUSTAKA

- , (2008). **Kamus Besar Bahasa Indonesia**. Edisi Keempat. Hal. 1341. Jakarta: PT. Balai Pustaka.
- Agustina, L. (2008). **Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung)**. Jurnal Ilmiah Akuntansi. Vol. 7, No. 2.
- Anoraga, P. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anthony, Robert N dan Govindarajan. (2003). **Sistem Pengendalian Manajemen**. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.

- Ferijani, Agatha dan A. Ika Rahutami. (2001). **Stres Kerja Karyawan BPR**. Dian Ekonomi. Vol. VII, No. 2. Hal. 19-34.
- Ghozali, Imam (2005). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2007). **Dasar-dasar Ekonometrika**. Jilid 1. Jakarta: PT. Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2008). **Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia**. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hermita. (2011). **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep**. Skripsi. Makasar: Universitas Hasanuddin.

- Irene, Jessica. (2008). **Hubungan Antara Occupational Self-Efficacy dan Job Insecurity pada Tenaga Kerja Outsourcing**. Skripsi. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Iriana, Prapti. Lilis Wijayanti dan Inon Listyorini. (2004). **Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Akuntan Pendidik**. KOMPAK, No. 11. Hal. 284-296.
- Kaplan, Robert M. & Dennis P. Saccuzzo. (1993). **Psychological Testing Principles, Application, and Issues**. Brooks/Cole Publishing Company. California: Pacific Grove, p: 126.
- Kurniasari, L. (2004). **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover**. Surabaya: Yayasan Dana Mandiri Sejahtera.
- Lubis, Ade Fatma, et.al. (2008). **Aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis**. USU Press. Medan.
- Luthans, F. (2006). **Perilaku Organisasi 10th**. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manurung, M.T. (2012). **Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang)**. Diponegoro Journal of Management. Vol. 1, No. 2. Hal. 145-157.
- Nawawi, H. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, S and N. Maad. (2008). **Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress and Turnover Intention among Marketing Executives in Pakistan**. International Journal of Business and Management. Vol.3, No. 11. www.ccsenet.org/journal.html.
- Ratnawati, Vince dan I. W. Kusuma. (2002). **Pengaruh Job Insecurity, Faktor Antecedent dan Konsekuensinya Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan: Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia**. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia 5, No. 3. Hal. 277-290.
- Rivai, Veithzal. (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). **Perilaku Organisasi (Organizational Behaviour)**. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Djudge. (2008). **Perilaku Organisasi**. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2004). **Metode Penelitian Bisnis**. Cetakan Ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, Edi. (2009). **Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia)**. Tesis. Semarang: Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Sumarto. (2009). **Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 11, No. 2. Hal. 116-125. Jawa Timur: Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan Pascasarjana. Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Sumodiningrat, Gunawan. (1999). **Ekonometrika: Pengantar**. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suswandi dan Nur Indriantoro. (1999). **Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik**. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia 2, No. 2. Hal. 173-195.
- Toly, Agus Arianto. (2001). **Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf Kantor Akuntan Publik**. Jurnal Akuntansi dan Keuangan 3, No. 2. Hal. 102-105.
- Utami, Bonussyeani. (2009). **Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja**. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol.6, No. 1. Hal. 117-139.
- Wahyuningtyas, Nadya. (2013). **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)**. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Wibowo. (2010). **Manajemen Kinerja**. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, E. F. (2010). **Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)**. Publikasi Ilmiah. Malang: Universitas Brawijaya.