



**PENGARUH KEAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KEINGINAN KELUAR PADA KARYAWAN
PT. TIRTA RAYA ABADI MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**EKO WIDODO
NIM : 11 832 0212**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ABSTRAK

PENGARUH KEAMANAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN KELUAR PADA KARYAWAN PT. TIRTA RAYA ABADI MEDAN

Oleh :

Nama : EKO WIDODO

NPM : 11.832.0212

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan rasa aman dalam bekerja pada karyawan, tingkat kepuasan kerja karyawan dan pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan, .

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Tirta Raya Abadi Medan berjumlah 70 orang, data yang dikumpulkan dari hasil menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai PT. Tirta Raya Abadi Medan. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini adalah bahwa keamanan kerja mempunyai pengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan sedangkan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan. Besarnya pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel keinginan keluar pekerjaan sebesar 58,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Keamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Keinginan Keluar.



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. <i>Job Security</i> (Keamanan Kerja).....	6
1. Pengertian <i>Job Security</i> (Keamanan Kerja).....	6
2. Dampak Terjadinya Keamanan Kerja.....	7
3. Faktor yang Mempengaruhi Keamanan Kerja.....	9
B. Kepuasan Kerja	10
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	10
2. Indikator Kepuasan Kerja	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	12
C. Keinginan Keluar Pekerjaan (<i>Turnover Intention</i>).....	15
1. Pengertian Keinginan Keluar Pekerjaan.....	15
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	16

D. Penelitian Terdahulu.....	18
E. Kerangka Konseptual.....	19
F. Hipotesis	20

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
1. Lokasi Penelitian.....	21
2. Waktu Penelitian.....	21
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	22
1. Populasi Penelitian	22
2. Sampel Penelitian	22
D. Definisi Operasional Variabel.....	23
1. Keamanan kerja (Variabel X_1).....	23
2. Kepuasan Kerja (Variabel X_2).....	23
3. Keinginan keluar pekerjaan (Variabel Y).....	24
E. Jenis dan Sumber Data.....	25
1. Data Primer.....	25
2. Data Sekunder	25
F. Teknik Pengumpulan Data	26
G. Teknik Analisis Data.....	27
1. Validitas dan Realibilitas	27
2. Asumsi Klasik	28
3. Analisis Regresi Berganda.....	30

4. Uji t (Pengujian Secara Parsial).....	30
5. Uji F (Pengujian Secara Simultan).....	31
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	32

BAB IV : DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	33
1. Sejarah Singkat dan Bidang Usaha Perusahaan.....	33
2. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas.....	35
3. Penerapan Keamanan Kerja pada Perusahaan	40
4. Penerapan Kepuasan Kerja pada Perusahaan.....	43
5. Persepsi Keinginan Keluar Pekerjaan Karyawan.....	44
6. Karakteristik Penelitian.....	45
7. Analisa Variabel Bebas – X_1 (Keamanan Kerja).....	47
8. Analisa Variabel Bebas – X_2 (Kepuasan Kerja Karyawan).....	51
9. Analisa Variabel Terikat – Y (Intensi Keinginan Keluar Pekerjaan)	55
B. Pembahasan.....	64
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
2. Pengujian Asumsi Klasik	69
3. Pengujian dengan Regresi Berganda	74
4. Pengujian dengan Uji Hipotesis (Uji t).....	75
5. Pengujian Hipotesis dengan Uji F	76
6. Pengujian Dengan Uji Determinasi.....	77

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 78

B. Saran..... 79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel II-1 : Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III-1 : Schedule Proses Penelitian.....	22
Tabel III-2 : Operasional Variabel.....	24
Tabel III-3 : Instrumen Skala Likert.....	27
Tabel IV -1 : Karakteristik Responden Penelitian.....	46
Tabel IV -2 : Perusahaan mengadakan perubahan posisi jabatan karyawan sehubungan dengan pengembangan perusahaan	47
Tabel IV -3 : Perubahan posisi jabatan karyawan tidak menimbulkan rasa khawatir akan bertambahnya beban kerja yang akan diemban karyawan	47
Tabel IV-4 : Karyawan tidak merasakan kekhawatiran akan ketidak- sanggupan dalam menjalankan beberapa tugas yang baru.....	48
Tabel IV-5 : Karyawan tidak mengalami perasaan cemas, depresi dan tegang sehubungan dengan banyaknya penambahan aktivitas yang menuntut perubahan kinerja menjadi lebih baik	48
Tabel IV-6 : Tuntutan peningkatan kinerja tidak menyebabkan munculnya intensi (keinginan) saudara untuk keluar dari pekerjaan.....	49
Tabel IV-7 : Karyawan merasa tertekan serta tidak berdaya akan adanya tuntutan kerja dengan perubahan secara keseluruhan pada perusahaan.....	49
Tabel IV-8 : Karyawan merasa rekan kerja yang ada juga tidak merasakan kecemasan akan kelanjutan pekerjaan dimasa mendatang....	50
Tabel IV-9 : Pimpinan perusahaan memberikan penjelasan tentang perubahan yang terjadi di perusahaan.....	50
Tabel IV-10 : Situasi kerja yang karyawan alami menimbulkan rasa aman dalam bekerja.....	51
Tabel IV-11 : Karyawan merasa bahwa karyawan mendapat gaji sesuai dengan tanggungjawab yang dimiliki.....	51
Tabel IV-12 : Karyawan merasa bahwa pimpinan dalam aktivitasnya meminta saran dari karyawan.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bagi setiap perusahaan, karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam operasi perusahaan. Oleh sebab itu pimpinan haruslah memperhatikan kebutuhan karyawan agar karyawan juga memberikan apa yang diharapkan perusahaan kepadanya. Salah satu yang perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan perusahaan adalah persepsi dan keinginan karyawan keluar dari pekerjaan, karena apabila pimpinan perusahaan dapat mengantisipasi tercipta atau meningkatnya *turnover intention* (keinginan keluar dari pekerjaan) karyawan, maka karyawan akan semakin loyal dan semakin giat dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka.

Hal ini ditegaskan oleh T. Hani Handoko (2006 : 193) yang menyatakan bahwa : “Rendahnya tingkat kepuasan kerja dan rasa aman dalam bekerja ditemukan sebagai salah satu penyebab munculnya keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan (*turnover intention*)”. Untuk mencegah keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan (*turnover intention*) tersebut maka pimpinan harus mengantisipasi terciptanya situasi negatif yang diantaranya yaitu rendahnya tingkat kepuasan kerja dan rasa aman karyawan dalam bekerja.

Persepsi *job security* (rasa aman dalam bekerja) dan kepuasan kerja bagi karyawan ini timbul biasanya apabila kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan dapat diterima oleh karyawan serta tingginya dedikasi serta loyalitas karyawan dalam bekerja yang didukung dengan lingkungan kerja yang sesuai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

Apabila *job security* (rasa aman dalam bekerja) dan kepuasan kerja karyawan tinggi maka keinginan untuk keluar dari pekerjaan tidak akan terjadi pada karyawan.

Untuk itu sudah menjadi tugas bagi pimpinan perusahaan untuk mengantisipasi persepsi negatif tersebut dengan menciptakan situasi kerja yang baik, dimana salah satu faktor yang penting yaitu dengan menghilangkan rasa ketidakpuasan kerja serta menjamin kesejahteraan bagi karyawan. Suatu usaha untuk mempertahankan karyawan yang tidak hanya menyangkut masalah mengenai pencegahan kehilangan karyawan tetapi juga untuk mempertahankan sikap kerja sama dan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut dengan menghilangkan rasa ketidakpuasan kerja (Sendjun Manullang, 2009 : 241).

PT. Tirta Raya Abadi Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian alat-alat kesehatan yang dalam operasinya mengalami kemajuan aktivitas perusahaan yang semakin pesat. Dengan pesatnya kemajuan tersebut menuntut perusahaan untuk mengembangkan struktur organisasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan pembagian tugas mengiringi perkembangan operasional perusahaan. Berkaitan dengan pengembangan struktur organisasi perusahaan ini maka perusahaan mengadakan perombakan terhadap jabatan yang ada dalam struktur, sehingga hal ini menimbulkan terjadinya rasa tidak aman (*job insecurity*) terhadap perusahaan, dimana pimpinan perusahaan melakukan perubahan terhadap posisi jabatan yang ada yang membuat karyawan takut akan penggantian jabatan yang dipegangnya.

Selain itu dampak negatif lain yang dihadapi karyawan dari perkembangan operasional perusahaan yang pesat yaitu semakin tingginya target

penjualan yang ingin dicapai perusahaan yang memaksa karyawan untuk lebih bekerja lebih maksimal. Dengan target penjualan yang begitu besar dan diharuskan untuk diperoleh setiap karyawan khususnya salesman membuat karyawan merasa bahwa target tersebut merupakan beban kerja yang terus bertambah, sehingga apa yang mereka kerjakan belum memberikan kepuasan baik bagi pimpinan maupun bagi karyawan sendiri. Sehingga karyawan terus dituntut untuk dapat meningkatkan target penjualan yang mereka peroleh yang berarti beban kerja yang diemban semakin berat.

Rasa ketidakpuasan kerja inilah yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan yang dalam hal ini salesman perusahaan. Hal ini memicu munculnya persepsi keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan (*turnover intention*) bagi sebagian karyawan yang merasa semakin tingginya target penjualan tersebut menjadi beban dalam bekerja.

Nur Wening (2005 : 3) menyatakan bahwa : “Suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam serta menurunnya kepuasan kerja menjadi pemicu utama terjadinya *turnover intention* bagi karyawan.” Jadi jelaslah bahwa *turnover intention* bagi para karyawan perlu dihilangkan oleh pimpinan perusahaan apabila ingin membuat karyawan merasa aman, meningkatkan kepuasan kerja serta selalu diperhatikan dan akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk memilih dan membahas penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Keamanan**

Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada Karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan³⁾.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang telah dibatasi diatas, dirumuskan dalam formulasi sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh keamanan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan ?.
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan ?.
3. Apakah ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan ?.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kecenderungan rasa aman dalam bekerja pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang ada pada PT. Tirta Raya Abadi Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan.

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

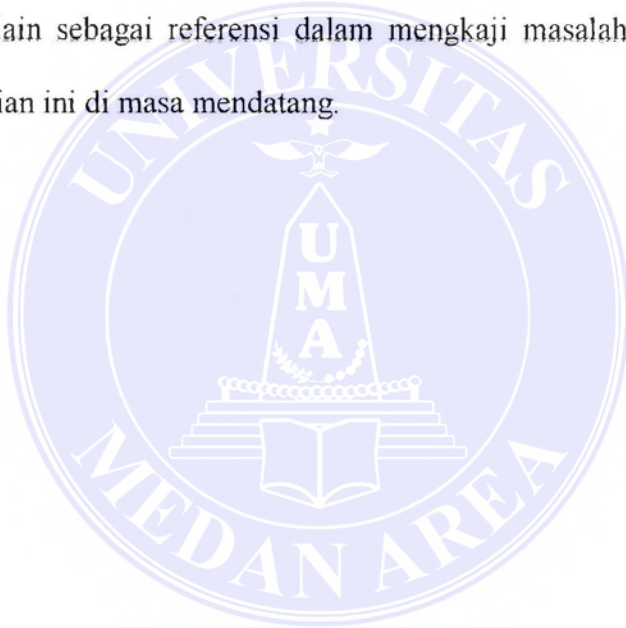
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.tma.ac.id)15/3/24

1. Bagi penulis sebagai wahana melatih, menulis dan berpikir ilmiah terutama pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang mungkin berguna untuk bagi pemecahan masalah yang dihadapi terutama berkaitan dengan pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan
3. Bagi peneliti lain sebagai referensi dalam mengkaji masalah yang relevan dengan penelitian ini di masa mendatang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Job Security* (Keamanan Kerja)

1. Pengertian *Job Security* (Keamanan Kerja)

Job security (keamanan kerja) merupakan suatu dampak negatif yang timbul akibat situasi yang menyenangkan yang dialami oleh karyawan. Banyak ahli yang berusaha menegaskan keamanan kerja, salah satunya Nur Wening (2005 : 3) yang menyatakan bahwa : “Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat tenang dan nyaman yang dirasakan karyawan berkaitan dengan mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang sesuai dengan harapan.”

Gouzali Saydam (2009 : 97) berpendapat bahwa “rasa aman meliputi kestabilan hidup, adanya perlindungan, bebas dari rasa takut, cemas, kekacauan, adanya kejelasan dalam struktur, hukum, batasan-batasan, dan kekuatan dari pelindung”. T. Hani Handoko (2006 : 104) menyatakan bahwa “rasa aman dalam tempat kerja meliputi keadilan, konsistensi, ketentraman, keakraban antar pekerja, terdapatnya prosedur untuk menyampaikan keluhan, serta adanya kejelasan dan terjaminnya hak-hak pribadi pekerja”.

Berdasarkan hierarki kebutuhan menurut Siagian (2008) mengelompokkan aspek rasa aman menjadi dua aspek yaitu :

- a. Keamanan fisik. Keamanan fisik yang dimaksud berupa, adanya fasilitas yang aman saat pergi dan pulang dari tempat kerja, adanya jaminan keselamatan

jiwa dan keamanan harta benda di tempat kerja, dan adanya keamanan peralatan kerja.

- b. Keamanan psikologis. Keamanan psikologis antara lain perlakuan yang manusiawi, seperti perlakuan yang baik dari atasan, adanya jaminan kesehatan, adanya pensiun, adanya asuransi jiwa, dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja.

Selain itu keamanan atau ketidak-amanan kerja ini yang paling dominan terjadi disebabkan adanya restrukturisasi organisasi seperti yang disebutkan oleh Pasewark dan Strawser (2006 : 78) yang menyatakan : “Selain itu pelaksanaan restrukturisasi juga memunculkan persepsi keamanan atau ketidak-amanan dalam pekerjaan.” Jadi dapat diketahui dengan adanya restrukturisasi yang secara defenitif merupakan pembenahan atau perombakan mendasar seluruh mata rantai dalam bisnis perusahaan dengan maksud untuk menciptakan *competitive advantage* dan kompetisi perusahaan. Restrukturisasi akan membawa dampak pada perusahaan dalam melakukan perubahan secara cepat, namun beresiko terutama pada karyawan yang diantaranya yaitu rasa aman atau tidaknya karyawan dalam bekerja.

2. Dampak Terjadinya Keamanan Kerja

Setiap suatu kejadian akan memberikan akibat tertentu, begitu pula dengan keamanan atau ketidak-amanan kerja yang memberikan dampak tertentu yang pada umumnya dialami oleh karyawan perusahaan. Dampak tersebut dapat mengakibatkan persepsi positif atau negatif yang akan menguntungkan atau bahkan merugikan perusahaan.

Hal ini seperti yang ditegaskan oleh Johnson dalam Nur Wening (2005, hal.

3) yaitu :

Perasaan aman atau tidak yang dirasakan karyawan dalam bekerja akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, selain itu juga ada penurunan komitmen bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar bila yang dirasakan adanya ketidakamanan kerja. Untuk mengurangi persepsi tersebut diperlukan suatu sikap yang hati-hati dalam implementasi, akan lebih baik jika ada komunikasi bahkan pelaksanaan dilakukan secara bertahap.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa salah satu cara untuk mengurangi dampak negatif dari ketidak-amanan kerja apabila terjadi adalah dengan meningkatkan komunikasi antar personil yang ada di perusahaan, dimana tujuan spesifikasi komunikasi dalam hal ini adalah untuk mengubah perilaku, memperoleh tindakan, memberi informasi, memastikan dan mempengaruhi orang lain. Komunikasi ini akan efektif jika informasi yang diberikan cukup jelas. Peran manajemen dalam hal ini sangat penting, untuk membuat keseimbangan dan mencegah timbulnya persepsi ketidak-amanan kerja karyawan.

Menurut Nur Wening (2005, hal. 4) menyatakan : “Persepsi keamanan atau ketidak-amanan dalam pekerjaan diketahui sebagai salah satu penyebab munculnya intensi (keinginan) keluarnya seseorang dari pekerjaan.” Hal ini ditambahkan lagi oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (2006, hal. 25) yang menyatakan :

Ketidak-amanan kerja merujuk pada perasaan kehilangan kekuasaan (*powerless*) untuk menjaga kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang terancam. Hasilnya adalah manajer dalam organisasi yang mengalami *downsize* akan mengalami penurunan keamanan kerja, komitmen organisasional dan moral yang lebih rendah. Moral yang lebih rendah ditunjukkan dengan penurunan semangat kerja karyawan karena melihat rekan kerja yang keluar (sukarela ataupun keputusan organisasi).

Sementara Nur Wening (2005, hal. 5) menyatakan bahwa :

Indikasi adanya pemutusan hubungan kerja sebagai konsekuensi logis perubahan menjadi penyebab persepsi insecure. Dan riset mengenai outcomes ketidak-amanan kerja yang difokuskan pada dampak psikologis yang negatif terhadap individu berupa munculnya perasaan cemas, depresi dan tegang. Munculnya reaksi yang berupa sikap, intensi turnover, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berkurang atas adanya persepsi ketidak-amanan kerja .

Dari beberapa pendapat tersebut diketahui bahwa ketidak-amanan kerja memberikan berbagai dampak yang sifatnya negatif bagi karyawan. Diantaranya yaitu munculnya perasaan cemas, depresi dan tegang, kepuasan kerja yang berkurang, dan menyebabkan munculnya intensi (keinginan) keluarnya seseorang dari pekerjaan. Untuk itu diperlukan suatu tindakan yang serius dari para atasan untuk dapat mengembalikan sikap-sikap yang positif dari karyawannya seperti meningkatkan loyalitas kerja, semangat kerja, kesejahteraan karyawan dan lainnya yang tujuan utamanya adalah mengembalikan kepercayaan penuh dari karyawan untuk perusahaan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Keamanan Kerja

Ketidak-amanan kerja tidak terjadi dengan sendirinya dalam arti ketidak-amanan kerja terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya penurunan kepuasan kerja, komitmen organisasi, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah serta kekhawatiran bahkan kemarahan. Ketidak-amanan kerja merupakan suatu kondisi ketidak-berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Gouzali Sydam (2009, hal. 624) menyatakan: “Indikator-indikator dari keamanan kerja adalah:

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/3/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From repository.uma.ac.id 15/3/24

- a. Sikap pimpinan perusahaan
- b. Penggunaan teknologi
- c. Sikap para karyawan

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kepuasan kerja yang menurun, komitmen organisasi yang kurang menjanjikan, memberikan dampak menurunnya semangat serta kreativitas kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan adanya rasa murung serta bertambahnya beban mental dalam bekerja akibat tuntutan dari suatu perubahan, kenyataan yang dialami karyawan tersebutlah yang menjadi faktor pendukung terciptanya Ketidak-amanan kerja .

Untuk mengurangi atau menghilangkan kejadian tersebut, merupakan tanggung jawab besar bagi manajer perusahaan untuk dapat menciptakan suasana yang baru yang dapat memberikan semangat serta keamanan dalam bekerja bagi karyawan agar karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya dalam bekerja.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Salah satu yang dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) atau adanya rasa ketidakpuasan kerja, sehingga terjadi pemogokan liar, pelambanan kerja. Mangkir dan penggantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan tidak adanya jaminan keselamatan mereka dalam bekerja, rendahnya prestasi kerja, pendapatan (*income*) karyawan, masalah disiplin dan berbagai kesulitan.

Berikut ini akan dijelaskan pengertian tentang kepuasan kerja. Menurut Siagian (2008 : 295) yaitu : “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.”

Sedangkan T. Hani Handoko (2006 : 193) mengemukakan bahwa :

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan merupakan pandangan positif para karyawan terhadap perusahaan sehingga para karyawan menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan tidak menimbulkan kejenuhan bagi mereka.

Dari pengertian kepuasan kerja tersebut maka dapat diambil kesimpulan dari ketidakpuasan kerja yang merupakan kebalikan dari kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja berarti suatu cara pandang yang negatif para karyawan terhadap perusahaan sehingga para karyawan menganggap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai sesuatu beban dan dapat menimbulkan kejenuhan bagi mereka.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Dalam usahanya mempertahankan para karyawannya maka para pimpinan harus memperhatikan apa yang menjadi indikator utama yang harus diperhatikan guna menghindari ketidakpuasan kerja dengan harapan agar pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan tersebut menjadi sesuatu yang menyenangkan.

Hasibuan (2006 : 108) mengemukakan bahwa : “Bahwa orang yang merasakan kepuasan melakukan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu : faktor higienis dan faktor motivasi”.

Berikut akan dijelaskan secara singkat mengenai faktor higienis dan faktor motivasi yang menjadi indikator kepuasan dan ketidakpuasan kerja bagi karyawan.

- a. Faktor Higienis adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman badaniah atau kebutuhan kesehatan secara terus menerus. Faktor ini bukanlah merupakan motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang diberikan oleh perusahaan demi kesehatan dan kepuasan kerja karyawan. Apabila faktor higienis ini tidak terpenuhi, maka hal inilah yang menyebabkan timbulnya rasa ketidakpuasan kerja bagi karyawan.
- b. Faktor Motivasi menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan penghargaan pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaannya.

Menurut Gouzali Saydam (2009 : 87) bahwa indikator dari kepuasan kerja terdiri dari : “kepuasan gaji, supervise, promosi, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja”.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Orang dan pekerjaan mereka adalah unsur pokok yang terlihat, akan tetapi jelas bahwa ada banyak variabel antara orang dan pekerjaan mereka yang membantu menentukan apakah hubungan memuaskan atau tidak memuaskan.

Menurut Strauss (2006 : 24) bahwa seseorang karyawan itu puas atau tidak pada pekerjaannya tergantung pada faktor berikut ini :

- a. Penilaian diri
- b. Perbandingan-perbandingan sosial
- c. Pengharapan

Berikut akan dijelaskan ketiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara singkat.

a. Penilaian diri

Ini menyangkut dengan kepribadian karyawan, jika ia menganggap sebagai seorang yang secara umum diam atau periang maka ia akan selalu puas atau tidak puas dengan perusahaan atau pekerjaannya.

b. Perbandingan-perbandingan sosial

Hal ini menyangkut soal keadilan, jika karyawan diperlakukan kurang adil oleh perusahaan maka ia akan tidak puas.

c. Pengharapan

Hal ini menyangkut bahwa jika ada yang diharapkan seorang karyawan dari pekerjaan atau perusahaannya sesuai atau tidak sesuai dengan harapannya, maka ia akan merasa puas atau tidak puas. Sebaliknya jika tidak maka ia akan kecewa atau tidak puas.

Program pemerintah jangka panjang berskala nasional menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja pada umumnya relatif tinggi dan kurang stabil, sehingga banyak terjadi perubahan sosial yang menunjukkan ketidakpuasan kerja meningkat. Harapan karyawan secara dramatis meningkat, corak tenaga kerja berubah seketika, wanita dan golongan minoritas mencari pekerjaan.

Meskipun harapan tenaga kerja meningkat, kualitas praktek manajemen juga meningkat sehingga beberapa telah menunjukkan bahwa lebih dari 80 % tenaga kerja masih memperlmasalahakan tentang ketidakpuasan kerja. Maslow (2008 : 97) menyatakan bahwa :

Faktor-faktor kepuasan kerja antara lain adanya :

- 1) Fisiologis, kebutuhan akan minum, makan, tempat tinggal dan bebas dari rasa sakit.
- 2) Harga diri (*esteems*), kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain.
- 3) Perwujudan diri (*self actualization*), kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan kemampuan, keahlian dan potensi.
- 4) Keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan.
- 5) Rasa memiliki (*belongingness*), sosial dan rasa cinta kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi dan cinta.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Moh. As'ad (2010 : 114)

mengemukakan bahwa :

Memandang tiga faktor untuk dapat melihat kepuasan kerja yaitu adanya :

- 1) Hubungan antar karyawan, yaitu yang melalui hubungan manajer dengan karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja.
- 2) Faktor individual, seperti sikap terhadap pekerjaannya dan jenis kelamin.
- 3) Faktor eksternal yang mencakup keadaan keluarga karyawan, reaksi dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan seperti melalui penataran, training dan sebagainya.

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa timbulnya kepuasan kerja dari karyawan akibat terpenuhinya beberapa kebutuhan yang diharapkan karyawan dan perusahaan ternyata seluruhnya terpenuhi.

C. Keinginan Keluar Pekerjaan (*Turnover Intention*)

1. Pengertian Keinginan Keluar Pekerjaan

Turnover intention merupakan istilah asing untuk menyatakan persepsi atau keinginan untuk keluar dari pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung. *Turnover intention* merupakan istilah yang dihubungkan dengan situasi negatif yang dialami karyawan pada suatu organisasi. Banyak ahli yang berusaha menegaskan *turnover intention* salah satunya Nur Wening (2005 : 5) yang menyatakan bahwa : “*Turnover intention* merupakan keadaan yang bersifat negatif yang dirasakan karyawan atas situasi pekerjaan yang tidak dapat lagi dipertahankan sehingga menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.”

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa *turnover intention* merupakan suatu tindakan akhir dari karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan karena merasakan bahwa pekerjaan tersebut tidak dapat memberikan apa yang diharapkan dari karyawan tersebut. Dalam arti bahwa suatu keadaan tertentu yang terjadi pada organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan menurunnya tingkat loyalitas kerja karyawan sehingga mendorong timbulnya persepsi *turnover intention* karyawan.

Timbulnya persepsi *turnover intention* pada karyawan diakibatkan tidak terpenuhinya keinginan karyawan untuk tetap bekerja yang pada garis besarnya dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian yaitu :

- a. Menyangkut masalah ekonomi para karyawan, yang bertujuan untuk melindungi keadaan ekonominya seperti : pemberian pensiun, asuransi, pemberian kredit dan lain-lain.

- b. Program rekreasi dan hiburan, misalnya kegiatan olah raga dan kegiatan sosial.
- c. Penyediaan fasilitas kerja para karyawan seperti fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas pendidikan dan lain-lain.

Dengan kata lain, apabila pimpinan perusahaan menginginkan agar seluruh karyawannya mempunyai kesetiaan atau rasa memiliki terhadap perusahaan tempat ia bekerja serta tanggung jawab yang diembannya maka persepsi *turnover intention* sedapat mungkin dihilangkan. Hal ini ditegaskan oleh Manullang (2008 : 5) yaitu : “Riset mengenai dampak psikologis yang negatif terhadap individual berupa munculnya perasaan cemas, depresi dan tegang. Munculnya reaksi yang berupa sikap, intensi *turnover* dan kepuasan kerja yang berkurang atas rendahnya tingkat kepuasan kerja dan rasa aman dalam bekerja”.

Dari pendapat tersebut diketahui bahwa munculnya reaksi yang berupa intensi *turnover* akibat rasa aman dan kepuasan kerja yang berkurang serta kreativitas dan semangat kerja yang menurun. Dampak negatif tersebut sangat merugikan bagi perusahaan apabila pimpinan perusahaan tidak mengantisipasi serta mengadakan perbaikan situasi kerja bagi karyawan agar persepsi negatif tersebut tidak menjadi kekhawatiran bagi karyawan.

2. Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention* terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yang menjadi pendorong bagi karyawan untuk mengambil keputusan tersebut. Perubahan organisasi (*merger*, reorganisasi dan teknologi baru) akan menjadi sumber

ancaman bagi karyawan. Mereka akan mempersepsikan bahwa perubahan berdampak langsung terhadap eksistensinya di organisasi. Indikasi adanya pemutusan hubungan kerja sebagai konsekuensi logis perubahan menjadi penyebab persepsi *turnover intention*.

Faktor penyebab timbulnya *turnover intention* dinyatakan oleh Rosenblatt and Ruvio (2006 : 4) yaitu : “Persepsi ketidak-amanan dalam pekerjaan (*job insecurity*) ditemukan sebagai salah satu penyebab munculnya intensi (keinginan) keluar seseorang dari pekerjaan.” Selain itu Robbins (2010 : 78) juga mengemukakan pendapatnya sehubungan dengan beberapa faktor penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan di perusahaan lain dengan mengemukakan :

Kondisi pasar kerja, pengharapan mengenai pasar kerja alternatif dan panjangnya masa kerja dalam organisasi merupakan kendala penting pada keputusan yang sebenarnya bagi seseorang untuk meninggalkan pekerjaan. Faktor lain yang mempengaruhi selain yang dikemukakan tersebut antara lain berupa usia, jenis kelamin atau pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi munculnya keinginan keluar seseorang.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yaitu antara lain :

- a. Keamanan dalam pekerjaan (*job security*) yang minim,
- b. Kondisi pasar kerja,
- c. Panjangnya masa kerja,
- d. Kepuasan kerja yang kurang,
- e. Jenis kelamin atau
- f. Pengalaman kerja karyawan.

D. Penelitian Terdahulu

Dalam menyusun skripsi ini penulis mereferensi beberapa penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2-1
Penelitian Terdahulu

Nama Penulis	Judul Penelitian	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian
Rusbiani (2007)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada PT. Mestika Mandiri Medan	Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada PT. Mestika Mandiri Medan	Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada PT. Mestika Mandiri Medan
Sari Mutiah (2011)	Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Bagaimana pengaruh keamanan kerja terhadap keinginan keluar pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Ada pengaruh keamanan kerja terhadap keinginan keluar pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
Iswahyuni (2012)	Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada PT. Sisirau Medan	Apakah ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada PT. Sisirau	Ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada PT. Sisirau

E. Kerangka Konseptual

Setiap karyawan dalam bekerja menginginkan adanya jaminan kesejahteraan serta keamanan hidup dalam bekerja. Apabila hal tersebut diterima oleh karyawan, maka karyawan akan memberikan timbal balik berupa loyalitas kerja, produktivitas yang tinggi, kreativitas untuk memajukan perusahaan serta memberikan pengabdian untuk kelangsungan hidup perusahaan di masa mendatang.

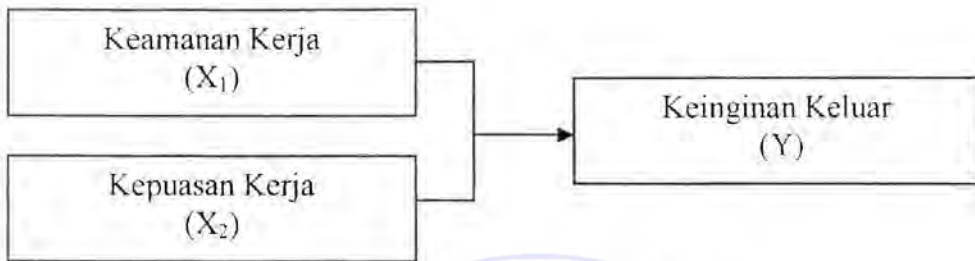
Namun apabila kejadian yang ada menunjukkan situasi yang sebaliknya, dimana karyawan merasakan rendahnya tingkat rasa aman dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka akan dapat menimbulkan sikap yang negatif dan hal ini cenderung lebih memberikan kerugian baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan serta tidak mendukung terwujudnya kemajuan perusahaan, bahkan mungkin juga akan dapat menyebabkan tutupnya perusahaan.

Rendahnya tingkat rasa aman dan kepuasan kerja terjadi akibat adanya rasa ketidak-berdayaan dari perubahan yang terjadi pada situasi tertentu yang belum siap untuk diterima karyawan. Rendahnya tingkat rasa aman dan kepuasan kerja dapat memunculkan dampak lainnya seperti menurunnya loyalitas dalam bekerja, kehilangan rekan kerja dan lain sebagainya yang pada umumnya mampu menurunkan semangat kerja bagi karyawan.

Turnover intention merupakan suatu tindakan akhir dari karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaan karena merasakan bahwa pekerjaan tersebut tidak dapat memberikan apa yang diharapkan dari karyawan tersebut. Dalam arti bahwa suatu keadaan tertentu yang terjadi pada organisasi yang secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan menurunnya tingkat rasa

aman dan kepuasan kerja karyawan sehingga mendorong timbulnya persepsi *turnover intention* karyawan.

Keterkaitan antara keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar dapat digambarkan pada kerangka berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Sugiyono (2010 : 67) menyatakan: “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Relevan dengan kerangka konseptual sebelumnya, penulis merumuskan hipotesa dari penelitian ini, yaitu :

1. Ada pengaruh keamanan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan.
2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan.
3. Ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pada karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai obyek yang diteliti yang dilakukan dengan pengujian statistik. (Sugiyono, 2010 : 84)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan yaitu perusahaan yang bergerak di bidang distributor alat-alat kesehatan dan beralamat di Jl. Bromo – Komplek Bromo Bintang Regency No. A-12 Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian dalam melakukan penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Desember 2014 dengan skedul waktu perincian penelitian sebagai berikut :

Tabel 3-1
Schedule Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2014 - 2015															
		Des - Jan				Feb - Mrt				Apl - Mei				Juni - Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul		■														
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
3.	Seminar Proposal							■									
4.	Bimbingan Skripsi								■	■	■	■	■				
5.	Seminar Hasil													■			
6.	Sidang Meja Hijau															■	

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Tirta Raya Abadi Medan berjumlah 70 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Teknik penarikan sampel ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010 : 78). Penulis mengambil sampel sebagian dari jumlah pegawai PT. Tirta Raya Abadi Medan yang berjumlah 70 orang.. Adapun teknis penentuan sampel dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan rumus Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N \alpha^2}$$

$$n = \frac{70}{1 + 70 (0.05)^2}$$

$n = 59,57$ orang atau dibulatkan menjadi 60 orang.

Berdasarkan rumus tersebut dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebanyak 60 orang

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

1. Keamanan kerja (Variabel X_1)

Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat baik untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang sesuai harapan. Saydam (2009 : 624) menyatakan: "Indikator-indikator dari keamanan kerja adalah:

- a. Sikap pimpinan perusahaan
- b. Penggunaan teknologi
- c. Sikap para karyawan

2. Kepuasan Kerja (Variabel X_2)

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat menunjukkan kesesuaian kerja dengan apa yang diimbangkan kepada karyawan.

Menurut Moh. As'ad (2010 : 114) : Indikator yang harus diperhatikan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah:

- a. Hubungan antar karyawan.
- b. Faktor individual
- c. Faktor eksternal karyawan

3. Keinginan keluar pekerjaan (Variabel Y)

Keinginan keluar pekerjaan yaitu keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan yang diakibatkan adanya situasi yang memberikan beban bagi karyawan sehingga karyawan merasa tidak sanggup lagi untuk mempertahankan pekerjaannya. Menurut Tohari (2008 : 431) : Indikator yang harus diperhatikan dalam menciptakan keinginan keluar pekerjaan adalah:

- a. Kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya.
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Panjangnya masa kerja.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
Variabel bebas			
Keamanan kerja	Keamanan kerja merupakan suatu kondisi yang sangat baik untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang sesuai harapan	<ol style="list-style-type: none"> a. perubahan posisi jabatan karyawan b. rasa khawatir beban kerja c. ketidak-sanggupan menjalankan tugas d. penambahan aktivitas e. Tuntutan peningkatan kinerja f. Perasaan tertekan g. Kerjasama dengan Rekan kerja h. Perubahan struktur kerja i. Situasi kerja 	Skala Likert
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat menunjukkan kesesuaian kerja dengan apa yang diimbangkan kepada karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> a. Rasa saling membutuhkan. b. Saling bekerjasama c. Saling mendukung rekan kerja d. Meningkatkan hasil kerja e. Meningkatkan rasa tanggung jawab f. Sikap jujur g. Sikap dan hasil kerja yang baik 	Skala Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukuran
Keinginan keluar pekerjaan (Y)	Keinginan keluar pekerjaan yaitu keinginan keluarnya seseorang dari pekerjaan yang diakibatkan adanya situasi yang memberikan beban bagi karyawan sehingga merasa tidak sanggup lagi untuk mempertahankan pekerjaannya	a. Beban kerja yang rutin. b. Pekerjaan membuat jenuh c. Rasa bangga atas jabatan d. Hasil kerja yang kurang baik e. Kurangnya fasilitas kerja f. Hasil kerja tidak menjamin kesejahteraan g. Mencari jabatan yang lebih baik h. Membuat perubahan yang lebih baik i. Mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya j. Koreksi terhadap hasil kerja	Skala Likert

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data terkait yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti : struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan keamanan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar pekerjaan karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Pengamatan (Observation) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objek yang diteliti yaitu para pegawai PT. Tirta Raya Abadi Medan untuk mengetahui secara langsung dari karyawan sehubungan dengan topik penelitian.
2. Quesioner (angket) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabannya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan Skala Likert, dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Skala Likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu.

Pengukuran Skala Likert ini dilakukan dengan pembagian :

1. Jawaban "Sangat Setuju", diberi nilai 5.
2. Jawaban "Setuju", diberi nilai 4.
3. Jawaban "Kurang Setuju", diberi nilai 3.
4. Jawaban "Tidak Setuju", diberi nilai 2.
5. Jawaban "Sangat Tidak Setuju", diberi nilai 1.

Tabel 3-3.
Instrumen Skala Likert

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010 : 86)

G. Teknik Analisis Data

I. Validitas dan Realibilitas

Validitas

Untuk mengetahui tingkat valid atau tidaknya jawaban responden akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Adapun rumus dari uji validitas menurut Sugiyono (2010 : 118) yaitu :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut Imam Gozali (2005 : 45), Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha yang menurut Imam Ghozali (2005 : 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpa sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dengan keterangan :

- r_{11} = Reliabel instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- Jika hasil koefisien reliabilitas yakni Alpha $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- Jika hasil koefisien reliabilitas yakni Alpha $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

2. Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik untuk mengetahui model penelitian layak atau tidak, maka harus memenuhi syarat asumsi klasik yaitu :

- Uji Normalitas Residual

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah

distribusi data normal atau mendekati normal (Imam Ghozali, 2005: 86)

Uji ini dilakukan melalui analisis Kolmogorov Smirnov

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dikatakan terdapat masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Uji ini menggunakan kriteria *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan bila $VIF > 5$ terdapat masalah multikolinearitas yang serius sebaliknya bila $VIF < 5$ tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius (Imam Ghozali, 2005: 86).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas (Imam Ghozali, 2005: 87). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat menggunakan Uji Gletjser Test.

d. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis Durbin Watson (DW) test. Pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, yaitu nilai d_l dan d_u untuk $K =$ jumlah variabel bebas dan $n =$ jumlah sampel. Jika nilai DW berada diantara nilai d_u hingga $(4-d_u)$, berarti asumsi tidak terjadi autokorelasi terpenuhi.

Adapun kriteria dalam penentuan autokorelasi adalah sebagai berikut :

- a. Jika $Dw < |Dl|$ atau $Dw > 4|Dl|$ maka terdapat autokorelasi
- b. Jika $Du < Dw < 4|Du|$ maka tidak terjadi autokorelasi (*Non Autokorelasi*).
- c. Jika $|Dl| < Dw < Du$ atau $4|Du| < Dw < 4|Dl|$ maka status autokorelasi tidak dapat dijelaskan (*inconclusive*).

3. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode

Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Keinginan Keluar Pekerjaan
- X_1 = Keamanan kerja
- X_2 = Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
- e = Epsilon atau variabel pengganggu

Pengujian model regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif dari masing-masing variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y .

4. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y), bentuk

$H_0 : X_1, X_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : X_1, X_2 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

Selanjutnya dilakukan uji signifikan dengan membandingkan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari t_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Kriteria pengujian :

a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

b. H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

5. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap keinginan keluar pekerjaan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan, bentuk pengujian :

$H_0 : X_1, X_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap keinginan keluar pekerjaan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan.

$H_1 : X_1, X_2 \neq 0$, terdapat pengaruh keamanan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap keinginan keluar pekerjaan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan.

Nilai F_{hitung} nantinya akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi (α) 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$ dari F_{hitung} yang diperoleh dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) didalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah Analysis of Variance (ANOVA). Hasil perhitungan R^2 yaitu diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Sebaliknya, nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Koefisien Determinasi, untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

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



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana diuraikan dalam Bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjawab rumusan masalah dimana keamanan kerja (X_1) mempunyai pengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) sedangkan kepuasan kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y).
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Tirta Raya Abadi Medan, berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 16.0 seluruh instrumen keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan keinginan keluar pekerjaan (Y) yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel.
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui terdapat pengaruh positif keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara serentak terhadap keinginan keluar pekerjaan (Y) yang diketahui dari hasil Uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $40,755 > 3,19$.
4. Berdasarkan pengujian Koefisien Derteminasi diketahui besarnya pengaruh keamanan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel keinginan keluar pekerjaan (Y) sebesar 0,588 atau 58,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, keamanan kerja sangat berpengaruh terhadap keinginan keluar pekerjaan, maka keamanan kerja di perusahaan hendaknya dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan sama sekali agar kepercayaan dan keinginan keluar pekerjaan dari karyawan tidak terjadi.
2. Mengingat kepuasan kerja juga sangat berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar pekerjaan, hendaknya perusahaan terus meningkatkan kepuasan kerja perusahaan agar sesuai dengan harapan karyawan sehingga karyawan menjadi loyal kepada perusahaan dan tidak beralih ke perusahaan lain.
3. Mengingat masih ada faktor lain selain keamanan kerja dan kepuasan kerjayang mempengaruhi keinginan keluar pekerjaan, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi keinginan keluar pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gouzali Saydam (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta : Djambatan.
- Greenhalgh dan Rosenblatt (2006). *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Management Fakultas Ekonomi – Universitas Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Djambatan
- Iswahyuni (2012). *Pengaruh Keamanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada PT. Sisirau Medan*. Medan : USU Press. Skripsi, Tidak Dipublikasikan.
- Manullang, Sendjun (2009). *Produktivitas Kerja*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Maslow (2008). *Filsafat Administrasi* Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT RajaGrafindo Persada.
- Moh. As'ad (2010). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Nur Wening (2005). *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta : Lembaga Management Fakultas Ekonomi – Universitas Indonesia.
- Pasewark dan Strawser (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen Operasi*. Alih Bahasa Koesnohadi Ariyoto. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins (2010). *Operation Management, Decision Makin In The Operation Function*. Alih Bahasa Ivone Pongoh. Penerbit Guna Widya, Jakarta
- Rosenblatt dan Ruvio (2006). *Manajemen Kontemporer*, Cetakan Pertama, Jakarta : Penerbit PT Raja Grafindo
- Rusbiani (2007). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada PT. Mestika Mandiri Medan*. Medan : USU Press. Skripsi, Tidak Dipublikasikan.
- Sari Mutiah (2011). *Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Keinginan Keluar Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Medan : UMSU. Skripsi, Tidak Dipublikasikan.
- Siagian, Sondang P (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT Gunung Agung

- Strauss, Robert N (2006) *Manajemen Umum, Sebuah Pengantar*, Terjemahan Adi Nugroho, Edisi Pertama Cetakan Ketiga Yogyakarta BPFE
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi
- T. Hani Handoko (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Balai Penerbitan Fakultas Ekonomi.

