

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA NIAT KELUAR YANG
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA DAN DIMODERASI KECOCOKAN
ANTARA KARYAWAN DAN ATASAN**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi syarat-syarat menempuh kelulusan ujian

Mata Kuliah Skripsi

Disusun Oleh :

**SUSANTO HERI PRASETYO
12140266 L**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

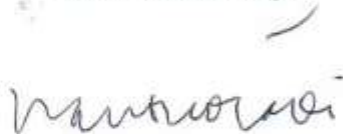
**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA NIAT KELUAR YANG
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA DAN DIMODERASI KECOCOKAN
ANTARA KARYAWAN DAN ATASAN**

Skripsi ini telah disetujui dan di periksa oleh pembimbing untuk diajukan ke Ujian Skripsi pada

Hari : Rabu

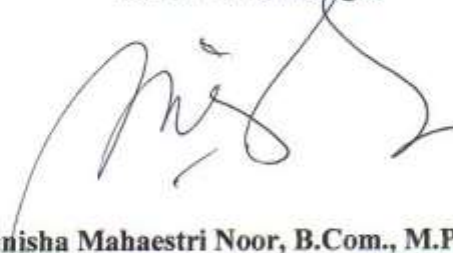
Tanggal : 18 Juli 2018

Dosen Pembimbing I



Nang Among Budiadi, SE., M.Si.

Dosen Pembimbing II



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H.

Mengetahui,

Ketua Program Studi SI Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM.

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA NIAT KELUAR YANG
DIMEDIASI KEPUASAN KERJA DAN DIMODERASI KECOCOKAN ANTARA
KARYAWAN DAN ATASAN**

skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada tim penguji sidang skripsi
pada 21 Juli 2018.

Disusun Oleh:

Susanto Heri Prasetvo

NIM: 12140266L

Menyetujui:

Penguji I



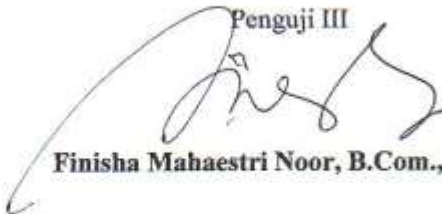
Drs. Waluyo Budi Atmoko, MM.

Penguji II



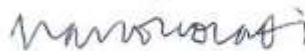
Drs. Sugiyarmasto M.M

Penguji III



Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H

Penguji IV



Nang Among Budiadi, SE., M.Si

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Widi Hariyanti, SE., M.Si

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

MOTTO

**BELAJAR DARI MASA LALU, HIDUP UNTUK HARI INI,
BERHARAP UNTUK HARI ESOK, YANG PENTING KITA TIDAK
PERNAH BERHENTI BERTANYA. (ALBERT EINSTEIN)**

PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya,...

Kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kekuatan, membekali dengan ilmu serta memperkenalkan saya dengan perjuangan karena tanpa bimbingan-Nya saya bukanlah apa-apa. Sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.

Skripsi ini saya persembahkan untuk Keluarga yang telah mendoakan dan mendukung saya hingga saat ini.

Almamater

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tugas akhir ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/skripsi orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 25 Juli 2018


Susanto Heri Prasetyo

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan YME atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA PADA NIAT KELUAR YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA DAN DIMODERASI KECOCOKAN ANTARA KARYAWAN DAN ATASAN”, guna memenuhi persyaratan untuk mencapai derajat Sarjana dalam ilmu Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis banyak mendapat bimbingan, petunjuk dan saran-saran yang berguna dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.
3. Nang Among Budiadi, SE., M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan dorongan nasehat, masukan dan saran serta bimbingan kepada penulis selama penelitian berlangsung.
4. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H selaku pembimbing yang telah memberikan dorongan nasehat, masukan dan saran serta bimbingan kepada penulis selama penelitian berlangsung.
5. Ariefah Yulandari, SE., MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta.
6. Segenap Dosen, Asisten Dosen, Seluruh Staf Perpustakaan, Staf Laboratorium, Karyawan dan Karyawati Universitas Setia Budi, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya .

7. Keluarga atas segala doa, semangat, bimbingan, dorongan, nasehat dan kasih sayangnya sampai penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih untuk kerjasama dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis membutuhkan segala kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca dan perkembangan ilmu manajemen.

Surakarta, 25 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
SARI	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Pertanyaan Penelitian.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Niat Keluar Karyawan.....	11
B. Kepuasan Kerja Karyawan.....	13
C. Ketidakamanan Kerja.....	16
D. Kecocokan antara Karyawan dan Atasan (<i>Person-Supervisor Fit</i>)...	19
E. Model Penelitian	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian.....	22

B.	Definisi Operasional dan Pengukuran	22
1.	Niat Keluar Karyawan	23
2.	Kepuasan Kerja Karyawan.....	23
3.	Ketidakamanan Kerja	23
4.	<i>Person-Supervisor Fit</i>	24
C.	Desain Pengambilan Sampel	24
1.	Populasi	24
2.	Sampel	25
3.	Waktu dan Tempat Penelitian	26
4.	Teknik Penyampelan.....	26
D.	Objek Penelitian	27
E.	Pengujian Instrumen Penelitian	28
1.	Uji Validitas.....	28
2.	Uji Reliabilitas	28
F.	Teknik Pengumpulan Data	29
G.	Analisis Data	30
1.	Analisa Regresi dengan Variabel Moderator	30
2.	Analisa Regresi Sederhana	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A.	Deskripsi Sampel.....	34
1.	Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin	34
2.	Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia	35
3.	Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan	36
4.	Deskripsi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja	37
5.	Deskripsi Sampel Berdasarkan Unit Bagian	37
B.	Metode Pengujian Instrumen.....	38
1.	Uji Validitas.....	38

2. Uji Reliabilitas	40
C. Statistik Deskripsi Variabel	42
1. Variabel Ketidakamanan Kerja	42
2. Variabel Kepuasan Kerja	44
3. Variabel Niat Keluar	45
4. Variabel <i>Person-Supervisor Fit</i>	46
D. Hasil Penelitian	47
1. Hasil Uji Hipotesis	47
2. Uji Asumsi	58
E. Pembahasan.....	61
1. Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Berpengaruh pada Niat Keluar Karyawan	61
2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja	62
3. Kecocokan antara Karyawan dan Atasan tidak memoderasi hubungan antara Ketidakamanan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan	63
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Keterbatasan Penelitian	65
C. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Penelitian	20
Gambar 4.1 Model Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	57
Gambar 4.2 Model Ketidakamanan Kerja dan <i>Person-Supervisor Fit</i> terhadap Kepuasan Kerja	57
Gambar 4.3 Model Ketidakamanan Kerja, <i>Person-Supervisor Fit</i> dan Interaksi terhadap Kepuasan Kerja.....	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Ukuran sampel berdasarkan nilai <i>loading factor</i>	25
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Tiap Bagian	27
Tabel 3.3 Jawaban dan Skor dalam Skala <i>Likert</i>	30
Tabel 4.1 Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Distribusi Sampel Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.3 Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.4 Distribusi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.5 Distribusi Sampel Berdasarkan Status	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	41
Tabel 4.8 Penilaian Variabel Ketidakamanan Kerja Terhadap Indikator Tingkat Ancaman yang Dirasakan Karyawan serta Ancaman yang disebabkan oleh Peristiwa	42
Tabel 4.9 Penilaian Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Indikator Penghargaan yang Adil, Kondisi Kerja yang Mendukung, dan Rekan Kerja yang Mendukung.....	44
Tabel 4.10 Penilaian Reponden Tentang Variabel Niat Keluar Karyawan Terhadap Indikator Niat untuk Keluar, Pencarian Pekerjaan, dan Memikirkan Keluar.....	45
Tabel 4.11 Penilaian Reponden Tentang Variabel <i>Person-Supervisor Fit</i> Terhadap Indikator Kesamaan Nilai dan Kesamaan Tujuan	46
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Persamaan Pertama	50
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Persamaan Kedua.....	53
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Persamaan Ketiga	56

SARI

Prasetyo, Susanto Heri, 2018. *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Pada Niat Keluar yang Dimediasi Kepuasan Kerja dan Dimoderasi Kecocokan antara Karyawan dan Atasan*. Skripsi. Program Studi S1 Manajemen Konsentrasi Rumah Sakit. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Nang Among Budiadi, SE., M.Si. Pembimbing II. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja karyawan pada niat keluar yang dimediasi oleh faktor kepuasan kerja serta dimoderasi oleh kecocokan antara karyawan dan atasan.

Penelitian ini dilakukan di PT Asia Cakra Ceria dengan menggunakan sampel sebanyak 200 responden yang bekerja di PT Asia Cakra Ceria. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Teknik penyampelan yang digunakan yaitu *non random proportional sampling*. Analisa data yang digunakan yaitu analisa regresi dengan variabel moderator serta analisa regresi sederhana yang diolah dengan menggunakan software SPSS versi 20.

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan pada niat keluar. Selain itu, ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa, kecocokan antara karyawan dan atasan tidak memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Kecocokan Karyawan dan Atasan, Niat Keluar.

ABSTRACT

Prasetyo, Susanto Heri, 2018. *The Effect of Job Insecurity on Turnover Intentions as Mediated by Job Satisfaction and Moderated by Person-Supervisor Fit*. Skripsi. S1 Hospital Management. Economics Faculty. Setia Budi University of Surakarta. Mentor I. Nang Among Budiadi, SE., M.Sc. Mentor II. Finisha Mahaestri Noor, B.Com., M.P.H.

This study aims to examine the effect of employee job insecurity on turnover intentions as mediated by job satisfaction factors and moderated by a person-supervisor fit.

This research was conducted at PT Asia Cakra Ceria by using sample of 200 respondents who work in PT Asia Cakra Ceria. Data collection in this study by using a questionnaire. Sampling technique used is non random proportional sampling. Data analysis used is regression analysis with moderator variable and simple regression analysis processed by using SPSS version 20 software.

The results of data processing in this study indicate that job satisfaction has no significant effect on turnover intentions. In addition, job insecurity has a significant effect on job satisfaction. Other results indicate that, person-supervisor fit does not moderate the relationship between job insecurity and job satisfaction.

Keywords: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Person-Supervisor Fit, Turnover Intentions*

BAB I

PENDAHULUAN

F. Latar Belakang

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan karena di tangan manusialah segala inovasi akan dapat direalisasikan. Oleh karena itu, SDM yang handal, ahli dan terampil perlu dikelola dan dikembangkan sejalan dengan dinamika lingkungan bisnis saat ini.

Oleh karena perusahaan terlalu fokus pada upaya pencapaian tujuan perusahaan, maka hal ini membuat perusahaan memperlakukan karyawan tidak ubahnya seperti mesin. Karyawan dituntut oleh perusahaan untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Hal tersebut secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan (Martins dan Lynn, 1989). Konsekuensi yang muncul dalam diri karyawan akibat kekhawatiran tersebut adalah: karyawan merasa tidak aman (*insecure*) dalam pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja, kinerja maupun komitmen organisasional yang rendah, bahkan penurunan motivasi serta niat keluar yang lebih besar (Martins dan Lynn, 1989) .

Salah satu dampak penting adalah adanya keinginan pindah kerja atau niat keluar (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Menurut Bariball (2007), tingginya tingkat niat keluar akan menjadi masalah serius bagi perusahaan, bahkan bisa membuat perusahaan mengalami frustrasi, dimana proses rekrutmen telah berhasil menjaring staf yang berkualitas, namun pada akhirnya menjadi sia-sia karena staf yang direkrut tersebut memilih pekerjaan di perusahaan lain. Apalagi, niat keluar ini terjadi pada karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang baik sehingga akan sangat merugikan perusahaan.

Niat keluar karyawan timbul dalam diri setiap karyawan, sehingga masalah ini tidak dapat dihindari oleh semua perusahaan. Hampir sebagian besar perusahaan pasti memiliki masalah terkait niat keluar ini. Keluar dari pekerjaan adalah kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. Sedangkan niat keluar mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Tissington *et al.*, 2004). Niat keluar karyawan dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Zhang dan Feng, 2011).

Menurut Hughes dalam Doumont *et al.*, (2012) niat keluar adalah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaan tersebut. Meningkatnya perpindahan karyawan yang terjadi sekarang, menjadi tantangan tersendiri bagi setiap perusahaan, karena ketika suatu perusahaan

tidak lagi mampu mengatasi perpindahan kerja ini, maka ada kemungkinan perusahaan akan kehilangan bakat-bakat dari karyawan yang berkualitas. Tingginya tingkat perpindahan kerja pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (Bariball, 2007).

Niat keluar harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Niat keluar memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Yucel, 2012). Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki niat keluar selain berusaha mencari lowongan kerja dan merasa tidak nyaman dalam bekerja di perusahaan juga memiliki gejala sering mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaan, pernyataan bernada negatif, tidak peduli dengan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dan secara tidak langsung mempengaruhi kondisi stres karyawan.

Niat keluar seorang karyawan terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja, dan lingkungan kerja, serta beban kerja (Zeffane, 1994 dalam penelitian Othman, 2017). Penelitian yang telah dilakukan oleh Chen *et al.*, (2010) menemuudukan adanya hubungan

negatif antara kepuasan kerja dan niat keluar, dimana jika kepuasan kerja meningkat, maka niat keluar berkurang dan kinerja dapat ditingkatkan. Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan seseorang mengenai pekerjaannya. Seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka (Chen *et. al*, 2010). Kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi dihubungkan dengan perpindahan pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya memiliki perpindahan yang lebih tinggi (Yucel, 2012).

Menurut pandangan dari Mueller dalam Doumont (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang merupakan hasil dari pengalaman kerja seseorang. Dari pengertian tersebut dapat dimaknai kepuasan kerja mencerminkan gambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berbeda-beda antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Tingkat kepuasan kerja sangat bergantung kepada harapan, keinginan dan kenyataan yang dihadapi oleh karyawan. Apabila kenyataan lebih rendah daripada harapan maka yang terjadi adalah ketidakpuasan.

Ketidakpuasan ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan yang perlahan menjadi tidak efektif, sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar yang berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan, jika mereka tetap berada di dalam perusahaan, kemungkinan keterlibatan kerja karyawan tersebut rendah dan tidak produktif, yang berakibat timbulnya tindakan negatif seperti pelayanan yang buruk, adanya desas-desus yang destruktif dan sabotase peralatan kantor, yang

selanjutnya akan menyebabkan kekacauan, ketegangan dan depresi dalam perusahaan (Othman, 2017).

Kepuasan kerja akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan tingkat keabsenan dan pengunduran diri, namun organisasi diberi tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan kepada karyawan agar tidak terjadi tingkat niat keluar yang tinggi dan menuju kepada perpindahan kerja yang sebenarnya (Chen *et al.*, 2010).

Keinginan keluar seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Zeffane (1994) dalam penelitian Othman (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berupa keamanan kerja. Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting dewasa ini, karena tidak terkait dengan besaran gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulan, melainkan juga berhubungan erat dengan kelangsungan hidup karyawan dalam bekerja (Greenhalg & Rosenblatt, 1984). Kondisi persaingan perusahaan yang semakin ketat karena perubahan lingkungan yang sangat cepat, tidak menutup kemungkinan untuk terjadinya perubahan situasi kerja menjadi ketidakamanan kerja. Karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi, sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak aman dalam bekerja cenderung merasa tidak puas, yang selanjutnya akan mendorong keinginan untuk keluar yang semakin besar. Ketidakamanan kerja dapat

digambarkan sebagai kombinasi dari ancaman pekerjaan dan ketidak berdayaan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi (Storseth, 2006). Ketidakamanan kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perasaan kehilangan kekuasaan untuk kelanjutan pekerjaan dalam situasi kerja yang terancam (Greenhalg dan Rosenblatt, 1984).

Ketidakamanan kerja dapat memunculkan berbagai dampak negatif, terutama dalam aspek psikologis, yaitu perasaan khawatir terhadap ancaman dalam bekerja, penurunan kreativitas, dan penurunan kepuasan kerja. Selain itu, perasaan tidak aman dalam bekerja juga membawa dampak pada keinginan karyawan keluar dari pekerjaan. Karyawan dengan tingkat keamanan kerja yang tinggi memiliki probabilitas rendah untuk kehilangan pekerjaan. Dalam penelitian dari Ashford *et al.* (1989) serta Konig *et al.*, (2010) menyatakan ketidakamanan dalam bekerja ditemukan sebagai salah satu penyebab munculnya niat keluar karyawan. Ketidakamanan kerja berhubungan positif dengan keinginan pindah kerja (Schalkwyk *et al.*, (2010) serta Thomas dan Konig, (2010). Ketidakamanan dalam bekerja dapat menjadi sumber ketidakpuasan karyawan yang akan memicu niat keluar karyawan. Sebaliknya, kondisi kerja yang aman dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mengurangi niat keluar

Namun, hubungan ketidakamanan kerja pada kepuasan kerja akan dapat dipengaruhi oleh faktor kesesuaian atau kecocokan karyawan dan atasannya (*Person-Supervisor Fit*). Menurut Lankau *et al.*, (2005) dalam Tang *et al.*, (2014), kecocokan karyawan dan atasannya dapat dijelaskan dalam dua sisi

yaitu: kesamaan demografis dan kesamaan tingkat-dalam pemikiran. Kesamaan demografis dapat diartikan sebagai suatu kesamaan yang memerlukan karakteristik demografi seperti usia, masa jabatan, pendidikan yang dimiliki antara atasan dan bawahan. Kesamaan kedua yaitu terkait kesamaan tingkat pemikiran yang mencakup kesamaan karakteristik sikap seperti pandangan, perspektif, nilai, dan pendekatan pemecahan masalah yang dimiliki antara supervisor dan bawahan. Oleh karena itu, apabila sudah merasa tidak aman dalam bekerja dapat berpengaruh pada kepuasan kerjanya apalagi jika diperkuat dengan tidak adanya kecocokan karyawan dan atasannya. Dengan begitu potensi karyawan untuk keluar dari pekerjaan semakin tinggi.

Dengan demikian, niat keluar dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan (Chen *et al.*, 2010). Seorang karyawan jika ia merasa puas maka otomatis ia tidak akan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan tersebut. Sedangkan dalam teori lain, kepuasan kerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh tingkat keamanan kerja karyawan. Perusahaan yang memiliki tingkat keamanan kerja yang tinggi maka akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, namun jika suatu perusahaan ketidakamanan kerjanya tinggi maka kepuasan kerja akan menjadi menurun.

Penelitian yang sudah dilakukan oleh Shah *et al.*, (2016) memberikan hasil bahwa tingkat niat keluar karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan, namun tingkat kepuasan kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh adanya kecocokan antara karyawan dan atasannya. Di sisi lain, menurut penelitian yang dilakukan oleh Tang *et al.*, (2014) menunjukkan

hasil bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya ketidakamanan kerja dimana dalam hubungan tersebut terdapat variabel yang memoderasinya yaitu variabel kecocokan karyawan dan atasannya.

Dengan demikian, penelitian ini terdapat potensi untuk menggabungkan antara kedua model tersebut. Oleh karena itu, tingkat niat keluar karyawan dapat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan dimoderasi oleh kecocokan antara karyawan dan atasannya.

G. Rumusan Masalah

Niat keluar merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi dan harus diperhatikan oleh para pengusaha. Hal ini dikarenakan, masalah niat keluar karyawan akan dapat mengganggu kelancaran kegiatan operasional perusahaan apabila tidak diperhatikan secara sungguh-sungguh. Niat keluar harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan. Niat keluar karyawan yang tinggi akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti dapat mengurangi tingkat efisiensi dan produktivitas perusahaan (Joarder *et al.*, 2011).

Niat keluar karyawan secara umum dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja. Namun, dalam penelitian dari Tang *et al.*, (2014), hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja dimoderasi oleh suatu variabel

yaitu variabel kecocokan antara karyawan dan atasannya. Oleh karena itu, dalam uraian di atas dapat terlihat konstruk ketidakamanan kerja, kepuasan, dan kecocokan antara karyawan dan atasan mempunyai hubungan erat dengan niat keluar.

H. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dalam rumusan masalah di atas maka muncul pertanyaan yang akan dipecahkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh pada niat keluar karyawan ?
2. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh kepuasan kerja ?
3. Apakah kecocokan antara karyawan dan atasan dapat memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja ?

I. Tujuan Penelitian

Dengan adanya pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Menguji pengaruh hubungan kepuasan kerja pada niat keluar karyawan.
2. Menguji pengaruh hubungan ketidakamanan kerja pada kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh hubungan kecocokan antara karyawan dan atasan dalam memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja.

J. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pengembangan IPTEK

1. Kontribusi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara teoritis mengenai hubungan antara ketidakamanan kerja, kecocokan antara karyawan dan atasan, kepuasan kerja dan niat keluar karyawan di suatu perusahaan. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara kepuasan kerja, kecocokan antara karyawan dan atasan, ketidakamanan kerja dan niat keluar karyawan yang bekerja di suatu perusahaan.

2. Kontribusi Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi pihak perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawan agar para karyawan tidak memiliki niat keluar yang tinggi. Hal ini dikarenakan apabila karyawan memiliki niat keluar yang tinggi maka akan dapat mengganggu kelancaran kegiatan operasional dalam perusahaan tersebut dan merugikan perusahaan..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Niat Keluar Karyawan

Niat keluar karyawan menjadi suatu masalah yang serius bagi suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan, apabila karyawan memiliki niat keluar yang tinggi maka akan dapat mengganggu kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Niat keluar karyawan adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Bariball, 2007). Niat keluar karyawan juga didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan (Yucel, 2012). Menurut Zhang dan Feng (2011), niat keluar adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan oleh karyawan lainnya.

Menurut Othman dan Abouraia (2007) , menyatakan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

1. Sukarela (*voluntary turnover*)

Sukarela merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

2. Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Tidak sukarela merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu. Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian, dan diperintahkan mengundurkan diri. Tidak sukarela diajukan oleh pihak organisasi dimana karyawan bekerja. Salah satu contoh situasi dimana seseorang diperintahkan untuk mengundurkan diri atau bukan atas keinginan antara lain PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) karena perusahaan tempat bekerja bangkrut, atau karena kinerja karyawan rendah.

Menurut Lum *et al.* (1998) dalam Dwi Sartika, 2012 menyatakan bahwa niat keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku keluar karyawan. Dimana keinginan untuk keluar karyawan dapat dilihat dari 3 komponen indikator berikut ini:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) : mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan) : mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) : mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya.

B. Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang yang bekerja dengan pengalaman pekerjaan yang diperoleh (Dumont, 2012). Sehingga, jika karyawan tersebut merasa senang bekerja di suatu perusahaan maka karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja, begitu pula sebaliknya jika karyawan tersebut merasa tidak senang berarti karyawan tersebut merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Bariball (2007) yang menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang tergantung pada perbedaan antara keuntungan apa yang seseorang benar-benar peroleh dari pekerjaan mereka dengan apa yang mereka harapkan. Sehingga, karyawan akan merasa puas bekerja apabila sesuai antara apa yang mereka peroleh dari perusahaan dengan harapan karyawan. Namun apabila antara apa yang

diperoleh karyawan dengan harapannya tidak sesuai maka karyawan tersebut tidak akan merasa puas dalam bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2009 h.98), kepuasan kerja karyawan dapat terkait oleh beberapa komponen indikator yaitu :

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan akan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menurut mereka menantang yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan mereka, kemampuan dan keahliannya dalam mengerjakan pekerjaannya. Sehingga pekerjaan yang dirasa mereka kurang menantang dapat menyebabkan kebosanan dalam bekerja oleh karyawan.

2. Penghargaan yang adil

Setiap karyawan pasti memerlukan sistem penggajian dan promosi yang sesuai dengan harapan mereka. Kepuasan kerja karyawan akan terwujud jika sistem penggajian dirasa karyawan sangat adil dengan beban kerja yang mereka kerjakan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat membantu serta memudahkan menyelesaikan tugas pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang nyaman itu seperti : fasilitas kerja yang memadai, lampu penerangan yang baik, suhu udara yang nyaman bagi karyawan ataupun yang lainnya.

4. Rekan kerja yang mendukung

Orang bekerja tidak hanya untuk memperoleh gaji saja, tetapi karyawan juga membutuhkan sarana untuk berinteraksi dengan orang lain. Sehingga rekan kerja yang baik dan ramah bisa membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Karyawan akan memperoleh pekerjaan sesuai dengan apa yang mereka harapkan yang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi daripada karyawan yang memperoleh pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

Menurut pendapat teori dari Othman dan Abouraia (2017) membagi kepuasan kerja karyawan menjadi 2 jenis yaitu :

1. Kepuasan Internal adalah kepuasan yang dihasilkan dari dalam pekerjaan yang biasanya berhubungan dengan prestasi kerja, pengakuan dari perusahaan, sikap, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan.
2. Kepuasan Eksternal adalah kepuasan yang berasal dari luar pekerjaan yang biasanya berhubungan dengan lingkungan kerja seperti gaji, fasilitas kerja, perhatian dari atasan, dan rekan kerja.

Seseorang karyawan yang merasa puas dalam bekerja maka mereka otomatis akan mengurungkan niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Hal ini seperti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen *et. al* (2010) yang menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap turnover, dimana jika kepuasan kerja meningkat, maka niat keluar berkurang dan

kinerja dapat ditingkatkan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga dapat berpengaruh pada tingkat kelelahan kerja karyawan. Hal ini seperti hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zhang dan Feng (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif pada tingkat niat keluar karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat niat keluar karyawan menurun begitu pula sebaliknya semakin karyawan tidak puas dalam bekerja maka tingkat niat keluar karyawan semakin tinggi. Selain itu, ketidakamanan kerja juga berpengaruh positif pada niat keluar karyawan namun sebelum memiliki niat keluar karyawan biasanya karyawan menunjukkan adanya tingkat menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis bahwa :

H1 : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif pada niat keluar karyawan.

C. Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja mengacu pada persepsi seorang karyawan tentang kondisi pekerjaan, khususnya, terkait tentang adanya kehilangan stabilitas pekerjaan maupun ketidakstabilan antara hubungan kerja karyawan dengan organisasi (Bernardi *et al.*, 2008). Ketidakamanan kerja menurut De Witte, (2003) merupakan perasaan tidak aman yang dirasakan oleh seorang karyawan yang berhubungan dengan persepsi ketakutan akan kehilangan pekerjaannya. Ketidakamanan kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu situasi yang dialami oleh seorang karyawan di mana ada rasa ketidak berdayaan untuk mempertahankan rasa aman di dalam dirinya dengan situasi kerja yang terjadi.

Hal ini disebabkan karena adanya situasi yang mengancam dari situasi pada lingkungan pekerjaannya (Ashford *et al.* 1989).

Penelitian tentang ketidakamanan kerja sebelumnya menyatakan bahwa karyawan yang bekerja di bawah ikatan kontrak atau bukan karyawan tetap, karyawan yang terlibat dalam penstrukturan ulang struktur organisasi, dan karyawan yang sedang mengalami pengkerucutan (*downsizing*), akan cenderung mengalami suatu rasa ketidakamanan kerja (Pearce, dalam Richter, 2011).

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt maupun Ashford *et al.* (dalam De Witte, 2005), komponen ketidakamanan kerja tidak hanya bersifat subjektif individu, tetapi bersifat multi dimensional yang terdiri dari dua komponen. Dua komponen indikator tersebut yaitu tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, serta ancaman yang disebabkan oleh peristiwa. Tingkat ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan, seperti kemungkinan untuk mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah, atau memperoleh kenaikan upah. Dalam hal arti pekerjaan bagi karyawan, seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu akan mempengaruhi tingkat rasa ketidakamanannya (*insecurity*), contohnya pekerjaan tersebut sangat bermakna karena karyawan merupakan tulang punggung bagi keluarga. Dalam hal persepsi ancaman yang disebabkan oleh peristiwa, karyawan merasakan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif memengaruhi keseluruhan kinerja kerjanya, misalnya pernah melihat rekan kerja yang dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.

Menurut pendapat dari Sverke (2002) bahwa ketidakamanan kerja memiliki dua bentuk, yaitu: ketidakamanan kerja kognitif dan ketidakamanan kerja afektif. Ketidakamanan kerja kognitif adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan berdasarkan pemikiran secara langsung mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena secara langsung melihat suatu kejadian yang membuat individu berpikir akan adanya kemungkinan dirinya juga dapat kehilangan pekerjaan. Sementara itu, ketidakamanan kerja afektif merupakan bentuk ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang diasosiasikan dalam bentuk perasaan takut, khawatir, dan cemas pada karyawan itu sendiri.

Secara umum, ketidakamanan kerja dikaitkan dengan hasil pekerjaan negatif. Hal ini dapat terjadi ketika dihadapkan pada suatu ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan, sehingga dapat berdampak pada menurunnya tingkat motivasi, menurunnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam studi yang dilakukan oleh Sverke dkk. (2002) menemukan bahwa ketidakamanan kerja berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja, kepercayaan, keterlibatan kerja, dan berkorelasi positif dengan niat keluar karyawan. Selain itu, penelitian dari Tang *et al.* (2013) menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja namun terdapat variabel lain yang memoderasi hubungan kedua variabel ini yaitu variabel kecocokan antara karyawan dan atasan. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja.

D. Kecocokan antara Karyawan dan Atasan (*Person-supervisor fit*)

Person-supervisor fit dapat didefinisikan sebagai suatu rasa kecocokan antara karyawan dan atasannya (Kristof-Brown, *et al.*, 2005 dalam Arbak dan Guliyev, 2010). Kecocokan antara karyawan dan atasan diidentifikasi sebagai adanya suatu kecocokan antara karyawan dan atasannya selama bekerja dari berbagai aspek (Tang *et al.* 2014). Di sisi lain, menurut teori Lankau *et al.*, 2005 dalam Tang *et al.*, 2014 kecocokan antara karyawan dan atasan dapat dijelaskan dalam dua sisi yaitu: kesamaan demografis dan kesamaan tingkat-dalam. Kesamaan demografis dapat diartikan sebagai suatu kesamaan yang memerlukan karakteristik demografi seperti usia, masa jabatan, pendidikan yang dimiliki antara atasan dan bawahan. Kesamaan kedua yaitu terkait kesamaan tingkat pemikiran yang mencakup kesamaan karakteristik sikap seperti pandangan, perspektif, nilai, dan pendekatan pemecahan masalah yang dimiliki antara atasan dan bawahan. Indikator dalam teori Kristoff *et al.*, (2005) kesamaan antara atasan dan bawahan dapat berupa : kesamaan nilai (kesesuaian kepribadian karyawan dengan karakteristik organisasi), kesamaan tujuan (kesesuaian tujuan antara karyawan dan organisasi), dan kesamaan kepribadian antara atasan dan bawahannya (konsistensi antara nilai-nilai karyawan dan budaya organisasi).

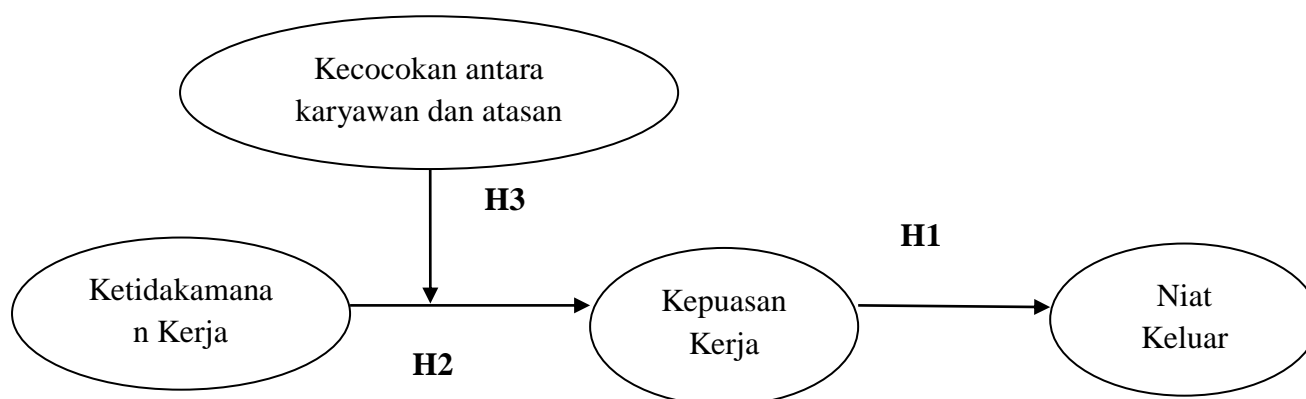
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tang *et al.*, (2014) dan Wang *et al.*, (2009) menunjukkan bahwa peran kecocokan antara karyawan dan atasan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin karyawan merasa cocok dengan atasannya maka akan semakin meningkat

kepuasan kerjanya. Selain itu, dalam penelitian Tang *et al.*, (2014) juga menunjukkan hasil bahwa, kecocokan antara karyawan dan atasan dapat menjadi variabel moderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat keluar karyawan. Oleh karena itu, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kecocokan antara karyawan dan atasan memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

E. Model Penelitian

Hubungan ketidakamanan kerja,, kecocokan antara karyawan dan atasan, kepuasan kerja, dan niat keluar kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 1
Model Penelitian

Dalam model penelitian di atas dapat terlihat bahwa variabel ketidakamanan kerja berpengaruh langsung pada kepuasan kerja, namun dalam memberikan pengaruh tersebut terdapat variabel lain yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan keduanya (variabel moderator) yaitu variabel kecocokan antara karyawan dan atasan. Selain itu ketidakamanan kerja juga berpengaruh

secara tidak langsung dengan variabel niat keluar karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung pada niat keluar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk melihat hubungan variabel yang bersifat sebab-akibat dan membuktikan hipotesis melalui analisis data bersifat kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan paradigma jalur, yakni penelitian yang terdapat variabel yang berfungsi sebagai jalur antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2015). Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam jenis penelitian *causal*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2015, h.37). Pengambilan data yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan pada kurun waktu tertentu dengan menggunakan strategi atau metode penelitian survey yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya (Sugiyono, 2015, h.75).

B. Definisi Operasional dan Pengukuran

Dalam upaya untuk mengukur variabel dalam suatu penelitian, maka setiap variabel penelitian diatas didefinisikan sebagai berikut :

5. **Niat Keluar Karyawan**

Niat keluar karyawan adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Bariball, 2007). Variabel niat keluar karyawan disini dapat diukur dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari tiga indikator pembentuknya yang meliputi: Niat untuk keluar, pencarian pekerjaan, memikirkan keluar (Lum *etal.* 1998 dalam Dwi Sartika, 2012).

6. **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja karyawan adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian seseorang yang bekerja dengan pengalaman pekerjaan yang diperoleh (Dumont, 2012). Kepuasan kerja karyawan ini dapat diukur dengan menggunakan skala *likert*, yang berdasarkan lima indikator yaitu: Kerja yang secara mental menantang, Penghargaan yang adil, Kondisi kerja yang mendukung, Rekan kerja yang mendukung, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan (Robbins dan Judge, 2009 h.98).

7. **Ketidakamanan Kerja**

Ketidakamanan kerja mengacu pada persepsi seorang karyawan tentang kondisi pekerjaan, khususnya, terkait tentang adanya kehilangan stabilitas pekerjaan maupun ketidakstabilan antara hubungan kerja karyawan dengan organisasi (Bernardi *et al.*, 2008). Ketidakamanan kerja dapat diukur dengan menggunakan skala *likert* sesuai dengan indikator ketidakamanan kerja

yaitu: tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, serta ancaman yang disebabkan oleh peristiwa (De Witte, 2005).

8. *Person-supervisor fit*

Kecocokan antara karyawan dan atasan dapat dijelaskan dalam dua sisi yaitu: kesamaan demografis dan kesamaan tingkat-dalam. Kesamaan demografis dapat diartikan sebagai suatu kesamaan yang memerlukan karakteristik demografi seperti usia, masa jabatan, pendidikan yang dimiliki antara atasan dan bawahan. Kesamaan kedua yaitu terkait kesamaan tingkat pemikiran yang mencakup kesamaan karakteristik sikap seperti pandangan, perspektif, nilai, dan pendekatan pemecahan masalah yang dimiliki antara supervisor dan bawahan (Lankau *et al.*, 2005 dalam Tang *et al.*, 2014). Kecocokan antara karyawan dan atasan ini dapat diukur dengan menggunakan skala *likert*, dengan tiga indikator: kesamaan nilai, kesamaan tujuan, dan kesamaan kepribadian antara atasan dan bawahannya.

C. Desain Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, h.80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT Asia Cakra Ceria yaitu 1.200 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki sifat karakteristik yang sama sehingga dapat betul-betul mewakili populasi (Sugiyono, 2015, h.81). Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang lama bekerjanya sekitar 0-5 tahun sehingga mereka bisa mengisi kuisioner secara objektif sesuai dengan apa yang sudah mereka rasakan.

Menurut Hair, *et al.* (2006, h.128) memberikan pedoman atau petunjuk untuk penentuan ukuran sampel yang berdasarkan pada besaran *loading factor* dalam penentuan validitas item kuesioner seperti yang ada dalam tabel 3.1 di bawah ini :

Tabel 3.1.
Ukuran sampel berdasarkan nilai *loading factor*

<i>Loading Factor</i>	Ukuran Sampel
0.30	350
0.35	250
0.40	200
0.45	150
0.50	120
0.55	100
0.60	85
0.65	70
0.70	60
0.75	50

Sumber : Hair *et al.* (2006 h. 128).

Berdasarkan pedoman ukuran sampel di atas, apabila item kuesioner penelitian ingin dikatakan valid maka *loading factor* yang digunakan sebesar 0,4. Ukuran 0,4 dalam tabel *loading factor* diatas

menunjukkan jumlah responden yang digunakan sebesar 200 responden. Oleh karena itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 200 responden dengan *loading factor* sebesar 0,40.

3. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT Asia Cakra Ceria. Perusahaan ini bergerak di bidang industri plastik yang beralamatkan Jl. Letjen Sutoyo No. 60, Mojosongo, Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian ini dilakukan sekitar bulan Maret-Mei 2018.

4. Teknik Penyampelan

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *non random sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang tidak semua anggota populasi diberi kesempatan untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2003, h.74-78). Sedangkan untuk teknik yang digunakan yaitu teknik penyampelan *proportional sampling*. Teknik penyampelan secara *proportional sampling* yaitu teknik ini menghendaki cara pengambilan sampel dari tiap-tiap sub populasi dengan memperhitungkan besar kecilnya sub-sub populasi tersebut. Cara ini dapat memberi landasan generalisasi yang lebih dapat dipertanggungjawabkan daripada apabila tanpa memperhitungkan besar kecilnya sub populasi dan tiap-tiap sub populasi (Sugiyono, 2003, h.74-78).

Teknik ini dimulai dengan meminta data jumlah karyawan dari setiap kepada kepala bagian personalia perusahaan. Setelah itu, karyawan dari tiap-tiap bagian diambil beberapa karyawan secara acak untuk

dijadikan sampel penelitian. Teknik ini menggunakan perhitungan matematis yaitu :

$$\text{Sampel} = \frac{\text{Jumlah karyawan tiap bagian}}{\text{Jumlah seluruh karyawan}} \times 200$$

Dengan menggunakan rumus perhitungan di atas maka jumlah sampel per bagian yang akan peneliti teliti yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Tiap Bagian

No	Bagian	Perhitungan	Sampel
1.	Staff	102 / 1200 x 200	17 orang
2.	Produksi	402 / 1200 x 200	67 orang
3.	Teknisi	150 / 1200 x 200	25 orang
4.	Gudang	150 / 1200 x 200	25 orang
5.	<i>Packing</i>	198 / 1200 x 200	33 orang
6.	<i>Finishing</i>	198 / 1200 x 200	33 orang
Jumlah			200 orang

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

D. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Asia Cakra Ceria, dengan karyawan sebagai objek penelitiannya. PT Asia Cakra Ceria adalah pelopor dari pembuatan produk-produk dari plastik. Perusahaan ini sudah memiliki pengalaman di bidang industri plastik sejak 1985, dengan menghasilkan produk unggulan yang sangat banyak ditemui dalam kehidupan sehari-hari di rumah.

E. Pengujian Instrumen Penelitian

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Apabila suatu indikator mempunyai korelasi antara skor masing-masing indikator terhadap skor totalnya (skor variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid (Ghozali, 2011, h. 52). Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model hubungan beberapa variabel yang diturunkan dari beberapa teori. Model validitas pengukuran yang sesuai adalah validitas konstruk (Neuman, 2006, h. 194). Pengujian validitas kuesioner yang sesuai untuk validitas konstruk adalah dengan metode analisis faktor (Neuman, 2006, h. 540). Item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki *loading factor* sebesar $\geq 0,40$ dan terekstrak sempurna pada satu faktor yang sama.

Butir-butir pernyataan kuesioner dalam satu variabel dinyatakan valid apabila mempunyai faktor *loading* lebih besar dari 0,40 serta tidak mempunyai nilai ganda (*cross loading*) dalam faktor (kolom) yang ada, dan terekstrak sempurna (mempunyai korelasi tinggi satu sama lain) dalam satu kolom. Hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir Kuesioner	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
KK2	0,845	Valid
KK3	0,899	Valid
KK4	0,807	Valid
KAK1	0,912	Valid
KAK2	0,935	Valid
NK1	0,872	Valid
NK2	0,796	Valid
NK3	0,833	Valid
PSF1	0,928	Valid
PSF2	0,790	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat terlihat bahwa pada variabel kepuasan kerja (KK) terdapat 2 pernyataan yang harus dihilangkan yaitu pernyataan pada KK1 dan KK5. Hal ini terjadi karena pada saat melakukan penelitian pendahuluan kepada 30 responden awal, diperoleh hasil dari pengolahan data yang menunjukkan hasil tidak valid pada pernyataan KK1 dan KK5. Dimana hasil KK1 dan KK5 mengalami *cross loading* atau hasilnya juga muncul pada kolom lain, sehingga pernyataan KK1 dan KK5 dihilangkan agar mendapatkan hasil yang valid . Oleh karena itu, hanya pernyataan KK2, KK3, KO3, dan KK4 yang berkorelasi tinggi satu sama lain serta mewakilidari variabel Kepuasan Kerja. Dengan demikian pernyataan KK2, KK3, serta KK4 valid untuk mengukur variabel komitmen organisasi karena nilai *loading factornya* lebih dari 0,40.

Variabel lainnya yaitu variabel ketidakamanan kerja (KAK). Variabel ketidakamanan kerja karyawan diukur dengan 2 pernyataan yaitu KAK1, dan KAK2. Pernyataan KAK1 dan KAK2 berkorelasi tinggi satu sama lain dan mewakili variabel ketidakamanan kerja karyawan karena memiliki nilai *loading factor* $\geq 0,40$.

Variabel lainnya yaitu niat keluar. Niat keluar dapat diukur dengan menggunakan 3 pernyataan yaitu NK1, NK2 dan NK3. Ketiga pernyataan tersebut seluruhnya memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,55 dan mengumpul semua dalam kolom yang sama. Oleh karena itu, pernyataan NK1, NK2 dan NK3 bisa dikatakan valid dan dapat mengukur variabel niat keluar karyawan.

Variabel lainnya yaitu variabel *person-supervisor fit*. Dalam variabel *person-supervisor fit* ini diukur dengan 3 pernyataan yaitu PSF1, PSF2, dan PSF3. Dari ketiga butir kuesioner tersebut, pernyataan PSF1 dan PSF2 yang mempunyai nilai *loading factor* lebih besar dari 0,55 dan terekstrak (mengumpul) semua dalam kolom yang sama sedangkan pernyataan PSF3 masuk kedalam kolom variabel lainnya, sehingga pernyataan PSF3 dihilangkan dan hasilnya menjadi valid. Oleh karena itu, pernyataan PSF1 dan PSF2 dapat dikatakan valid dan dapat mengukur variabel *person-supervisor fit*.

4. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya pengukuran reliabilitas terhadap alat ukur tersebut. Menurut Sugiyono (2015, h. 130) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur beberapa objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Pengujian terhadap tingkat reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak.

Instrumen kuesioner yang reliabel mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 atau dapat dilihat dari *cut off value* dari *Variance Extracted* minimal 0,5 (Ghozali, 2011, h. 47). Sehingga jika *cronbach alpha* < 0,60 maka bisa dikatakan variabel tersebut tidak reliabel.

Suatu butir pernyataan dalam suatu kuesioner jika memiliki nilai Alpha (α) nya lebih besar dari 0,6 maka butir pernyataan kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel. Namun sebaliknya apabila suatu pernyataan kuesioner memiliki nilai Alpha (α) nya lebih kecil dari 0,6 maka butir pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Suatu penelitian jika kuesioner hasilnya valid tetapi tidak reliabel maka harus diulangi lagi penyebaran kuesionernya, begitupula kuesioner nya tidak valid tetapi reliabel maka juga harus dilakukan penyebaran

kuesioner ulang. Hal ini dikarenakan, kuesioner harus menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Berdasarkan aturan mengenai reliabel atau tidaknya dalam suatu penelitian maka dalam penelitian ini didapatkan hasil uji reliabilitas dalam 4 variabel yang digunakan. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Koefisien Alpha (α)	Keterangan
Ketidakamanan Kerja (KAK)	0,867	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,804	Reliabel
Niat Keluar (NK)	0,786	Reliabel
Person Supervisor Fit (PSF)	0,749	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat terlihat bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner yang telah valid dalam dalam tabel di atas, mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner tersebut bisa dikatakan reliabel untuk digunakan mengambil data.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang secara langsung dapat memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015, h.137). Sehingga data primer dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan jawaban responden langsung pada saat kuesioner dibagikan kepada responden.

Oleh karena itu, untuk mengumpulkan data penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015, h. 142). Pertanyaan dan pernyataan yang akan disebar harus bisa dipahami oleh peneliti ataupun responden. Dalam kuesioner tersebut, akan dilengkapi dengan skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*.

Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2015, h. 93). Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut, dapat disusun menjadi sebuah item-item pertanyaan atau pernyataan.

Jawaban dari item-item pertanyaan atau pernyataan kuesioner tersebut mempunyai gradasi dari yang sangat positif hingga yang sangat negatif yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jawaban dan Skor dalam Skala *Likert*

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2015, h. 94).

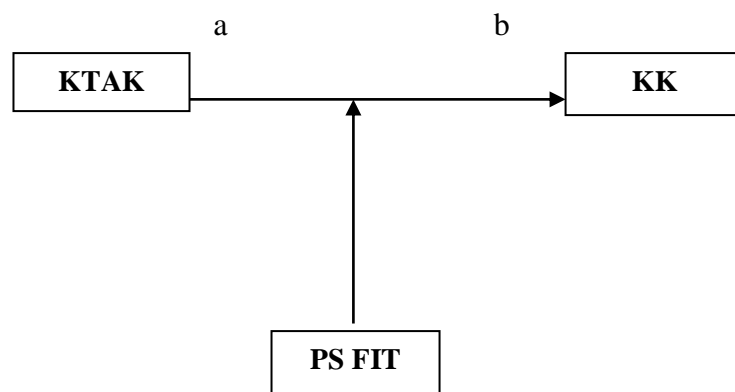
G. Analisis Data

1. Analisa Regresi dengan Variabel Moderator

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi, dimana model penelitian membentuk hubungan moderasi yang dimediasi (*Mediated Moderation*). Hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja di moderasi oleh kecocokan antara karyawan dan atasan. Tahapan analisis dibagi dua, yaitu: Pertama pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dimoderasi kecocokan antara karyawan dan atasan, kedua pengaruh ketidakamanan terhadap niat keluar yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Analisis regresi dalam hubungan ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja dimoderasi oleh kecocokan antara karyawan dan atasan, dilakukan melalui proses sebagai berikut:

1. $KK = \beta_0 + \beta_1 (KTAK)$
2. $KK = \beta_0 + \beta_2 (PS FIT)$
3. $KK = \beta_0 + \beta_1 (KTAK) + \beta_2 (PS FIT) + \beta_3 (KTAK, PS FIT)$

Model regresi dengan variabel moderasi (M) digambarkan sebagai berikut :



Ada tiga persamaan regresi yang dibentuk :

1. $N = \alpha + \beta K$
2. $N = \alpha + \beta H$
3. $N = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 H + \beta_3 K * H$

Variabel PS FIT Memoderasi pengaruh KTAK pada KK bila :

1. KTAK berpengaruh signifikan pada KK
2. KTAK berpengaruh signifikan pada PS FIT
3. PS FIT berpengaruh signifikan pada KK

Ada beberapa metode untuk menganalisis regresi dengan variabel moderator. Yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan metode interaksi. Interaksi variabel moderator PS FIT berperan memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel KTAK pada variabel KK. Model yang sistematis regresi dengan metode interaksi dituliskan sebagai berikut :

$$KK = b_0 + b_1 KTAK + b_2 PS\ FIT + b_3 KTAK \cdot PS\ FIT + e$$

Prosedur analisis regresi dengan metode interaksi dilakukan sebagai berikut :

1. Meregresikan $KK = b_0 + b_1 KTAK \dots \dots \dots (a)$
2. Meregresikan $KK = b_0 + b_1 KTAK + b_2 PS\ FIT \dots \dots \dots (b)$
3. Meregresikan KTAK dengan PS FIT sehingga menjadi variabel interaksi KTAK, PS FIT

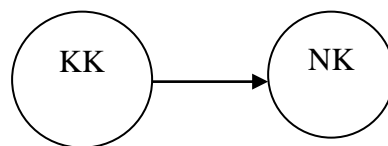
4. Meregresikan $KK = b_0 + b_1KTAK + b_2PS\ FIT + b_3KTAK, PS\ FIT.....(c)$

Kriteria hasil analisis :

1. Bila dalam persamaan (b) b_2 tidak signifikan dan dalam pers (c) b_3 juga tidak signifikan, maka PS FIT bukan variabel moderator (hanya variabel bebas saja).
2. Bila dalam pers (b) b_2 signifikan dan dalam pers (c) b_3 signifikan, maka PS FIT merupakan variabel moderator semu (Quasi moderator).
3. Bila dalam pers (b) b_2 tidak signifikan dan dalam pers (c) b_3 signifikan, maka PS FIT merupakan variabel moderator murni (pure moderator).

2. Analisa Regresi Sederhana

Model regresi dengan variabel mediasi (M) digambarkan sebagai berikut:



Persamaan regresi yang bisa dibentuk :

Pengaruh langsung : $Niat\ Keluar = a + B_1\ Kepuasan\ Kerja.$

Model penelitian menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari adanya rasa ketidakamanan kerja dan adanya kecocokan antara karyawan dan atasan disamping berpengaruh pada langsung pada kepuasan kerja karyawan juga memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Sampel

Bab ini akan membahas tentang hasil analisis data dan pembahasan yang terdiri dari deskripsi sampel, deskripsi variabel, metode pengujian instrumen, serta pembahasan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi karena model penelitian membentuk hubungan moderasi yang dimediasi (*Mediated Moderation*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 200 responden yang bekerja di PT Asia Cakra Ceria. Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh pada saat melakukan penyebaran kuesioner kepada responden, maka peneliti mendapatkan beberapa informasi terkait identitas responden. Dari beberapa identitas responden tersebut kemudian digolongkan kedalam beberapa kelompok yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja, dan unit kerja.

1. Deskripsi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Distribusi Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	79	39,5 %
2.	Perempuan	121	60,5 %
	Jumlah	200	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan menempati persentase paling banyak yaitu 121 orang atau 60,5 persen. Sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki menempati persentase paling sedikit yaitu 79 orang atau 39,5 persen. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan di PT Asia Cakra Ceria adalah perempuan. Hal ini disebabkan karena perempuan dapat bekerja lebih cekatan dan terampil.

2. Deskripsi Sampel Berdasarkan Usia

Karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dirincikan sebagai berikut :

Tabel 4.2
Distribusi Sampel Berdasarkan Usia

No	Usia(tahun)	Jumlah	Persentase
1.	18 - 25tahun	20	10%
2.	26- 33 tahun	78	39%
3.	34 - 41 tahun	55	27,5 %
4.	42 - 49 tahun	28	14%
5.	> 50 tahun	19	9,5 %
Jumlah		200	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 200 responden dengan usia 26-33 tahun menempati presentase paling banyak yaitu 78 orang atau 39 persen. Responden dengan usia 34-41 sebesar 55 orang atau 27,5 persen dan responden dengan usia 42-49 sebesar 28 orang atau sebesar 14 persen serta responden yang berusia 18-25 tahun sebanyak 20 orang atau 10 persen. Sedangkan responden yang paling sedikit didominasi usia lebih dari 50 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 9,5 persen. Dapat diambil

kesimpulan bahwa pada umur 26-33 tahun merupakan usia produktif karyawan di PT Asia Cakra Ceria.

3. Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik sampel berdasarkan pendidikannya di rincikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi Sampel Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	25	12,5 %
2.	SMP	50	25%
3.	SMA	78	39%
4.	D-3	42	21%
5.	S-1	5	2,5 %
Jumlah		200	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 200 responden yang tertinggi adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 78 orang dengan persentase 39 persen. Responden dengan lulusan SMP sebanyak 50 orang atau 25 % dan responden dengan lulusan D3 sebanyak 42 orang atau sekitar 21 % serta lulusan SD sebanyak 25 orang atau 12,5 %. Sedangkan responden paling sedikit didominasi pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 2,5 persen. Dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir karyawan di PT Asia Cakra Ceria adalah SMA. Perusahaan lebih memilih mempekerjakan karyawan berpendidikan SMA disamping menghemat pengeluaran gaji, karyawan lulusan SMA dapat bekerja lebih cepat karena usia yang lebih muda dan lebih produktif.

4. Deskripsi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik sampel berdasarkan lama bekerja dirincikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Sampel Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja(tahun)	Jumlah	Persentase
1.	< 1 tahun	24	12%
2.	1- 10 tahun	70	35%
3.	11-20 tahun	69	34,5 %
4.	≥ 21 tahun	37	18,5 %
	Jumlah	200	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang sudah bekerja selama 1-10 tahun sebanyak 70 orang atau sebesar 35 % dan yang sudah bekerja selama 11-20 tahun sebanyak 69 orang atau 34,5 % serta yang bekerja \geq 21 tahun sebanyak 37 orang atau 18,5 %. Responden yang bekerja < 1 tahun hanya 24 orang atau 12 %.

5. Deskripsi Sampel Berdasarkan Unit Bagian

Karakteristik sampel berdasarkan unit bagian dirincikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Sampel Berdasarkan Status

No	Unit Bagian	Jumlah	Persentase
1.	Menikah	155	77,5 %
2.	Belum Menikah	25	12,5 %
3.	Lain-Lain	20	10 %
	Jumlah	200	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat terlihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Asia Cakra Ceria sudah berstatus menikah dan yaitu sebanyak 155 orang atau 77,5 % dan yang belum menikah

sebanyak 25 orang atau 12,5 %. Responden yang berstatus lain-lain sebanyak 20 orang atau 10 %.

B. Statistik Deskripsi Variabel

Dalam statistik deskripsi variabel akan membahas mengenai deskripsi dari berbagai tanggapan atau respon dari responden terkait dengan item-item pernyataan yang dikemukakan dalam kuesioner pada tiap variabel yaitu mengenai variabel ketidakamanan kerja, niat keluar, kepuasan kerja serta kecocokan antara karyawan dengan atasan yang diperoleh pada saat penyebaran kuesioner yang sebelumnya sudah dilakukan tabulasi data dari jawaban responden.

Data dari jawaban responden yang telah diperoleh kemudian dihitung jumlah jawaban yang memilih sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju baru kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap butir (item) pernyataan. Deskripsi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Ketidakamanan Kerja

Dalam variabel komitmen organisasi ini terdapat 2 pernyataan yang terdiri dari 2 indikator yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.8 : Penilaian Variabel Ketidakamanan Kerja Terhadap Indikator Tingkat Ancaman yang Dirasakan Karyawan serta Ancaman yang disebabkan oleh Peristiwa

	Mean	td. Dev	N
KAK1	3,690	0,82297	200
KAK2	3,825	0,82326	200

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat terlihat bahwa variabel Ketidakamanan Kerja dapat terbentuk dari 2 indikator yaitu indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan (KAK1), serta ancaman yang disebabkan oleh peristiwa (KAK2).

Dalam 2 indikator tersebut, setelah dilakukan uji validitas menunjukkan hasil valid yaitu indikator tingkat ancaman yang dirasakan karyawan (KAK1) dan ancaman yang disebabkan oleh peristiwa (KAK2). Jawaban responden terhadap indikator KAK1 dapat terlihat bahwa rata-ratanya 3,69, dimana rata-rata tersebut tergolong dalam kategori tinggi Hal ini berarti sebagian besar karyawan merasa tidak aman dalam bekerja.

Indikator kedua yaitu ancaman yang disebabkan oleh peristiwa (KAK2), dalam tabel deskripsi statistik dari jawaban responden di atas dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan indikator KAK2 yaitu sebesar 3,825. Rata-rata tersebut termasuk dalam kategori yang tinggi, hal ini berarti karyawan merasa terancam dengan suatu peristiwa yang terjadi di perusahaan tersebut.

Berdasarkan 2 pernyataan di atas maka rata-rata jawaban responden terhadap variabel ketidakamanan kerja tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini dapat terlihat dari rata-rata kedua jawaban indikator yang menunjukkan nilai rata-rata diatas 3 yang berarti tingkat ketidakamanan karyawan di PT Asia Cakra Ceria tinggi .

2. Variabel Kepuasan Kerja

Dalam variabel kepuasan kerja karyawan terdapat 5 indikator yang kemudian dituangkan ke dalam 5 pernyataan. Rata – rata jawaban dari responden terhadap pernyataan dari variabel kepuasan kerja dapat terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9 : Penilaian Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Indikator Penghargaan yang Adil, Kondisi Kerja yang Mendukung, dan Rekan Kerja yang Mendukung.

	Mean	St. Dev	
KK2	1,990	0,89662	200
KK3	1,925	0,72941	200
KK4	1,925	0,57535	200

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbentuk dari 5 indikator yaitu kerja yang secara mental menantang, penghargaan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung serta kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Dalam kelima indikator tersebut, setelah dilakukan uji validitas hanya 3 indikator yang menunjukkan hasil yang valid yaitu indikator penghargaan yang adil (KK2), kondisi kerja yang mendukung (KK3), rekan kerja yang mendukung (KK4).

Jawaban responden terhadap indikator KK2 dapat terlihat dalam tabel di atas yaitu rata-rata sebesar 1, 990. Hal ini berarti penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih dirasa belum adil. Indikator lainnya yaitu KK3, rata-rata jawaban responden terhadap pernyataan indikator KK3 yaitu sebesar 1,925. Hal ini berarti karyawan merasa kondisi kerjanya masih kurang mendukung.

Indikator yang menunjukkan hasil valid lainnya yaitu KK3. Rata-rata jawaban responden terhadap indikator KK3 yaitu sebesar 1,925. Hal ini berarti karyawan merasa rekan kerjanya tidak mendukung dalam pekerjaannya.

Berdasarkan 3 indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja di atas dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban responden masuk kedalam kategori yang rendah. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Asia Cakra Ceria tergolong rendah.

3. Variabel Niat Keluar

Dalam variabel rotasi kerja karyawan ini terdapat 3 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10 : Penilaian Reponden Tentang Variabel Niat Keluar Karyawan Terhadap Indikator Niat untuk Keluar, Pencarian Pekerjaan, dan Memikirkan Keluar

	ean	d. Dev	N
NK1	3,930	0,72646	200
NK2	3,665	0,79114	200
NK3	4,210	0,91107	200

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat terlihat bahwa variabel niat keluar karyawan terbentuk dari 3 indikator dalam 3 pernyataan. Dalam indikator NK1 dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 3,930. Hal ini berarti niat untuk keluar karyawan tergolong tinggi.

Indikator lainnya yaitu NK2 dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban responden sebesar 3,665. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang

memiliki keinginan untuk masih mencari pekerjaan lain masih tergolong tinggi.

Indikator ketiga yaitu NK3 dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,210. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki pemikiran untuk keluar masih sangat tinggi dan banyak.

Berdasarkan 3 pernyataan dalam 3 indikator di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat niat keluar karyawan dari PT Asia Cakra Ceria masih tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban dari 3 indikator tersebut. Oleh karena itu, hal ini perlu untuk pembelajaran bagi manajemen PT Asia Ceria Cakra agar niat keluar karyawan tidak semakin tinggi.

4. Variabel *Person-Supervisor Fit*

Dalam variabel stress peran ini terdapat 2 pernyataan yang terdiri dari 3 indikator yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11 : Penilaian Reponden Tentang Variabel *Person-Supervisor fit* Terhadap Indikator Kesamaan Nilai dan Kesamaan Tujuan.

	Mean	sd. Dev	N
PSF1	4,135	0,84875	200
PSF2	4,005	0,73326	200

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat terlihat bahwa variabel *person-supervisor fit* dapat terbentuk dari 3 indikator yang dijabarkan ke dalam 3 pernyataan yaitu kesamaan nilai, kesamaan tujuan dan kesamaan kepribadian antara atasan dan bawahannya. Setelah dilakukan uji validitas hanya 2 indikator yang menunjukkan hasil yang valid yaitu

pernyataan dari indikator kesamaan nilai (PSF1) dan kesamaan tujuan (PSF2).

Indikator PSF1 dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban responden yaitu sebesar 4,135 dan tergolong dalam kategori tinggi. Hal ini berarti antara atasan dengan bawahan memiliki kesamaan nilai yang tinggi.

Indikator lainnya yaitu PSF2. Dalam indikator PSF2 dapat terlihat bahwa rata-rata jawaban dari responden yaitu sebesar 4,005 dan masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini berarti antara atasan dan bawahan memiliki kesamaan tujuan yang tinggi.

Berdasarkan 2 pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *person-supervisor fit* karyawannya tergolong tinggi. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata jawaban responden dari 2 indikator di atas.

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA), yang melibatkan tiga langkah pengujian masing-masing persamaan regresi sebagai berikut :

$$(i) Y = a + b X1 + e$$

$$(ii) Y = a + b1 X1 + b2 X2 + e$$

$$(iii) Y = a + b1 X1 + b2 X2 + b3 X1 X2$$

Penjelasan dari hasil pengujian masing-masing persamaan regresi adalah sebagai berikut:

a. Persamaan pertama

Dalam menjelaskan persamaan pertama harus melakukan beberapa pengujian dan analisa terlebih dahulu, diantaranya :

1) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Maknanya adalah apabila signifikan maka model secara statistik dapat digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel-variabel bebas di dalam model terhadap variabel terikatnya.

Dari hasil pengolahan data pada persamaan pertama dapat dijelaskan sebagai berikut : nilai uji F hitung sebesar 0,267 dengan nilai signifikansi sebesar 0,606. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi $0,606 > 0,05$ maka artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (niat keluar karyawan).

2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tiap variabel bebas pada variabel terikat. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Dari hasil pengolahan data pada persamaan pertama dapat dijelaskan sebagai berikut : nilai uji t hitung yaitu sebesar -0,516 dengan nilai signifikansi sebesar 0,606. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi

0,606 > 0,05 maka artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (niat keluar karyawan).

3) Nilai Beta

Nilai beta menunjukkan besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai beta maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat makin besar. Untuk penghitungan statistik digunakan nilai unstandardized beta, sedangkan apabila kita akan membandingkan kekuatan antar variabel bebas dalam satu model terutama pada data yang memiliki skala pengukuran interval (misalnya skala likert) digunakan standardized beta.

Nilai beta digunakan hanya pada variabel yang hasil ujinya menunjukkan hasil yang signifikan. Dalam pengolahan data pada persamaan pertama diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak signifikan mempengaruhi niat keluar. Oleh karena itu, pada pengujian pertama ini, nilai beta tidak bisa dianalisis.

4) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai dalam model. Apabila nilai koefisien determinasi kurang dari seratus berarti perubahan nilai variabel terikat tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang

dipakai di dalam model penelitian, namun juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam hasil pengolahan data dengan spss, ditunjukkan nilai koefisien determinasi pada persamaan pertama yaitu sebesar -0,004. Ini berarti perubahan nilai variabel terikat (yaitu niat keluar karyawan) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (yaitu kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan *person-supervisor fit*) hanya sebesar -0,4%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian pada persamaan pertama dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

Tabel 4.12
Hasil Pengujian Persamaan Pertama

Pengujian	Hasil	Sig.	Keterangan
Uji F	0,267	0,606	Tdk sig
Uji t	-0,516	0,606	Tdk sig
Nilai Beta	-	-	-
Koef. determinasi	-0,004	-	

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018.

b. Persamaan Kedua

Dalam menjelaskan persamaan pertama harus melakukan beberapa pengujian dan analisa terlebih dahulu, diantaranya :

1) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Maknanya adalah apabila signifikan maka model secara statistik dapat

digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel-variabel bebas di dalam model terhadap variabel terikatnya.

Dalam pengolahan data, pengujian persamaan kedua menunjukkan nilai uji F hitung sebesar 7,373 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi $0,007 \leq 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (ketidakamanan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tiap variabel bebas pada variabel terikat. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Dari hasil pengolahan data, pada pengujian persamaan kedua sebagai berikut : nilai uji t hitung sebesar -2,715 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi $0,007 \leq 0,05$ maka artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (ketidakamanan kerja) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan).

3) Nilai Beta

Nilai beta menunjukkan besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai beta maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat makin besar. Untuk penghitungan statistik digunakan nilai *unstandardized beta*,

sedangkan apabila kita akan membandingkan kekuatan antar variabel bebas dalam satu model terutama pada data yang memiliki skala pengukuran interval (misalnya skala likert) digunakan *standardized beta*.

Dari hasil pengolahan data, pada pengujian persamaan kedua dapat dijelaskan sebagai berikut : nilai beta untuk variabel independen (ketidakamanan kerja) yaitu sebesar $-0,189$ artinya jika karyawan memiliki rasa ketidakamanan dalam bekerja yang tinggi maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja sebesar 18,9 %. Koefisien bernilai negatif artinya hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan negatif. Ketidakamanan kerja tinggi akan mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan

4) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai dalam model. Apabila nilai koefisien determinasi kurang dari seratus berarti perubahan nilai variabel terikat tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai di dalam model penelitian, namun juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Seperti terlihat dalam hasil pengolahan data dengan spss, pada pengujian persamaan kedua ditunjukkan nilai koefisien determinasi

sebagai berikut : Untuk persamaan kedua sebesar 0,031. Ini berarti perubahan nilai variabel terikat (yaitu niat kekar karyawan) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (yaitu kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan *person-supervisor fit* hanya sebesar 3,1%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian pada persamaan kedua dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Persamaan Kedua

Pengujian	Hasil	Sig.	Keterangan
Uji F	7,373	0,007	Sig
Uji t	-2,715	0,007	Sig
Nilai Beta	-0,189	0,007	Sig
Koef. determinasi	0,031	-	-

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

c. Persamaan Ketiga

Dalam menjelaskan persamaan pertama harus melakukan beberapa pengujian dan analisa terlebih dahulu, diantaranya :

1) Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Maknanya adalah apabila signifikan maka model secara statistik dapat digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel-variabel bebas di dalam model terhadap variabel terikatnya.

Dalam pengolahan data, pengujian persamaan ketiga menunjukkan nilai uji F hitung sebesar 7,427 dengan nilai signifikansi sebesar 0,625. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi $0,625 > 0,05$ maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel moderasi (*person-supervisor fit*) terhadap hubungan antara pengaruh variabel independen (ketidakamanan karyawan) dan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Oleh karena itu, variabel *person-supervisor fit* tidak memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja.

2) Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tiap variabel bebas pada variabel terikat. Signifikan apabila memenuhi kriteria nilai signifikansi $\leq 0,05$. Dari hasil pengolahan data, pada pengujian persamaan ketiga menunjukkan nilai uji t hitung variabel PS Fit terhadap KK sebesar -0,490 dengan nilai signifikansi sebesar 0,625. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi $0,625 > 0,05$ maka artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel moderasi (*person-supervisor fit*) terhadap hubungan antara pengaruh variabel independen (ketidakamanan karyawan) dan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Oleh karena itu, variabel *person-supervisor fit* tidak memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja.

3) Nilai Beta

Nilai beta menunjukkan besarnya pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai beta maka pengaruh variabel bebas pada variabel terikat makin besar. Untuk penghitungan statistik digunakan nilai unstandardized beta, sedangkan apabila kita akan membandingkan kekuatan antar variabel bebas dalam satu model terutama pada data yang memiliki skala pengukuran interval (misalnya skala likert) digunakan standardized beta.

Nilai beta digunakan hanya pada variabel yang hasil ujinya menunjukkan hasil yang signifikan. Dalam pengolahan data pada persamaan ketiga diperoleh hasil bahwa *person-supervisor fit* tidak signifikan mempengaruhi ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pada pengujian ketiga ini, nilai beta tidak bisa dianalisis.

4) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai dalam model. Apabila nilai koefisien determinasi kurang dari seratus berarti perubahan nilai variabel terikat tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yang dipakai di dalam model penelitian, namun juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam hasil pengolahan data dengan spss, ditunjukkan nilai koefisien determinasi pada persamaan ketiga yaitu sebesar 0,092. Ini berarti perubahan nilai variabel terikat (yaitu niat keluar karyawan) yang dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas (yaitu kepuasan kerja, ketidakamanan kerja dan *person-supervisor fit*) hanya sebesar 9,2%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian pada persamaan ketiga dapat dilihat pada tabel 4.14 di bawah ini :

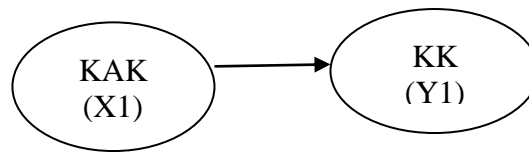
Tabel 4.14
Hasil Pengujian Persamaan Ketiga

Pengujian	Hasil	Sig.	Keterangan
Uji F	7,427	0,625	Tdk sig
Uji t	-0,490	0,625	Tdk sig
Nilai Beta	-	-	-
Koef. determinasi	0,092	-	-

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

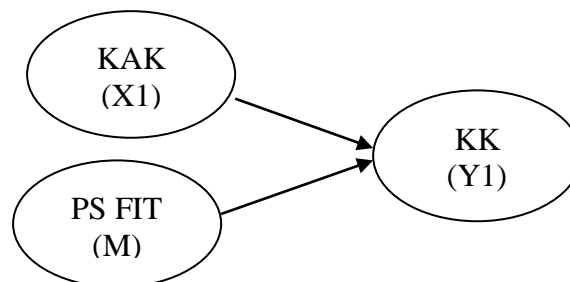
d. Analisis Efek Moderasi

- 1) Langkah pertama menganalisis pengaruh variabel bebas (Ketidakamanan kerja) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja) secara langsung menggunakan regresi sederhana. Pada langkah ini nilai harus signifikan terlebih dahulu (nilai sig. \leq 0,05). Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat ditunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007 sehingga variabel ketidakamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Model hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :



Gambar 4.1
Model Ketidakamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

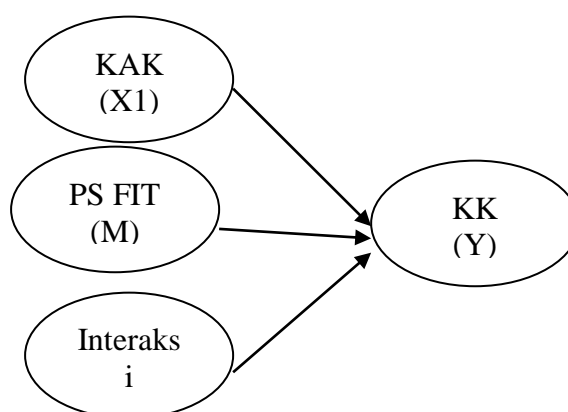
- 2) Langkah kedua menganalisis pengaruh variabel bebas (yaitu ketidakamanan kerja) dan variabel moderasi (yaitu *person-supervisor fit*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (yaitu kepuasan kerja) menggunakan regresi berganda. Nilai koefisien determinasi dari langkah kedua ini akan dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi pada langkah ketiga. Model hubungan antara ketidakamanan kerja dan *person-supervisor fit* dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :



Gambar 4.2
Model Ketidakamanan Kerja dan *Person-supervisor fit* terhadap Kepuasan Kerja

- 3) Langkah ketiga menganalisis pengaruh variabel bebas (yaitu ketidakamanan kerja), variabel moderator (yaitu *person-supervisor fit*) dan interaksi antara variabel bebas dan variabel moderator (yaitu kepuasan kerja) pada variabel terikat (yaitu kepuasan kerja).

Dari langkah ketiga ini dapat ditunjukkan bahwa: pertama, variabel bebas yang signifikan mempengaruhi variabel terikat adalah ketidakamanan kerja sedangkan variabel X2 (yaitu *person-supervisor fit*) dan interaksi tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa X2 tidak terbukti memoderasi. Model hubungan antara ketidakamanan kerja, *person-supervisor fit* dan interaksi dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini :



Gambar 4.3
Model Ketidakamanan Kerja, *Person-supervisor fit* dan Interaksi terhadap Kepuasan Kerja

3. Uji Asumsi

a) Multikolinieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi yang diuji terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila pengujian multikolinieritas dengan menggunakan data sampel yang diperoleh ternyata menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas, maka model tersebut menjadi tidak baik. Untuk itu sebelum

diuji, model yang memiliki variabel bebas lebih dari satu perlu diuji apakah terjadi multikolinieritas atau tidak.

Dari hasil pengujian multikolinieritas ini, kita dapat melihat pada tabel *coefficient correlations* yang mana tidak ada korelasi yang tinggi (di atas 0,95) antar variabel bebas. Korelasi antar variabel bebas tertinggi dicapai antara variabel *Person-supervisor fit* dan Ketidakamanan Karyawan, yaitu sebesar 0,975 dengan demikian tidak terdapat multikolinieritas dalam model yang diuji. Selain itu, kita dapat melihat juga pada tabel *coefficients* pada kolom Tolerance dan VIF. Nilai toleransi yang muncul tidak ada yang kurang dari 0,1, (yaitu: KAK = 0,028; PSF = 0,036) ini menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel bebas. Namun untuk nilai VIF, ada yang melebihi 10 (yaitu: KAK = 35,837; PSF = 27,731) yang seharusnya nilai VIF tidak boleh melebihi 10 sehingga nilai VIF yang muncul menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas terjadi pada model yang diuji.

b) Heteroskedastisitas

Model yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Model yang homoskedastisitas adalah memiliki residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Sebaliknya, model yang mengalami

heteroskedastisitas berarti terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji heteroskedastisitas di sini menggunakan Uji Glejser, dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap Variabel independen (Gujarati, 2003). Apabila variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka dapat disimpulkan bahwa pada model tersebut terjadi gejala heteroskedastisitas.

Dari hasil Uji Glejser yang telah dilakukan menghasilkan nilai nilai signifikansi di atas 0,05 (yaitu: 0,115 dan 0,020). Nilai nilai signifikansi di atas 0,05 menunjukkan tidak satupun variabel bebas yang terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *absolut residual*. Hal ini berarti model tidak mengalami heteroskedastisitas dan dapat dipakai.

c) Normalitas

Pada regresi dengan variabel laten yang menggunakan data interval (yaitu kuesioner), uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai-nilai residu atau disebut juga variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Hal ini terkait dengan uji-t dan uji-f yang menyaratkan asumsi distribusi normal. Model terutama yang menggunakan jumlah sampel kecil sangat mungkin memiliki nilai-nilai residual yang tidak normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi, maka uji statistik menjadi bias.

Pengujian asumsi normalitas ini dapat dilakukan baik menggunakan grafik maupun uji statistik non parametrik, misalnya dengan uji Kolmogorov-smirnov (K-S). Dalam penelitian ini, dari hasil kedua pengujian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai residual membentuk distribusi normal. Pertama, dengan melihat nilai statistik kolmogorov smirnov sebesar 1,924 dengan signifikansi sebesar 0,001 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa nilai distribusi tidak berbeda dengan distribusi normal (H_0 diterima).

Sejalan dengan uji K-S tersebut, grafik normalitas secara visual juga menunjukkan bentuk yang mendekati normal. Untuk itu dapat disimpulkan, bahwa nilai-nilai residual tersebut memenuhi asumsi normalitas, sehingga model bisa digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

D. Pembahasan

1. Kepuasan Kerja Karyawan Tidak Berpengaruh pada Niat Keluar Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan niat keluar. Hal ini dikarenakan teknik penyampelan yang digunakan yaitu teknik non random sehingga distribusi data menjadi tidak normal yang menyebabkan hasil data menjadi tidak maksimal. Meskipun tidak signifikan, namun pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar memiliki

efek negatif yang sesuai dengan hipotesis awal peneliti. Hal ini dimaknai jika semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka niat keluar karyawan semakin menurun. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chen *et. al* (2010) yang menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap niat keluar, dimana jika kepuasan kerja meningkat, maka niat keluar berkurang.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Zhang dan Feng (2011) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif pada tingkat niat keluar karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka tingkat niat keluar karyawan menurun begitu pula sebaliknya semakin karyawan tidak puas dalam bekerja maka tingkat niat keluar karyawan semakin tinggi. Dengan demikian, meskipun tidak signifikan tetapi hasil penelitian tetap menunjukkan arah hubungannya konsisten negatif..

2. Ketidakamanan Kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel ketidakamanan kerja pada kepuasan kerja. Hal ini dapat dimaknai apabila karyawan pabrik mengalami ketidakamanan kerja yang tinggi maka hal ini akan membuat kepuasan kerja karyawan tersebut menjadi menurun. Hal ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Sverke dkk. (2002) yang menemukan bahwa ketidakamanan kerja berkorelasi negatif atau berpengaruh dengan kepuasan kerja, kepercayaan, keterlibatan kerja.

Selain itu, hasil penelitian dari Tang *et al*, (2013) juga menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, ketidakamanan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja mendapat dukungan yang kuat dari penelitian sebelumnya.

3. Kecocokan antara Karyawan dengan Atasan tidak memoderasi hubungan antara Ketidakamanan Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat di simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kecocokan antara karyawan dengan atasan dalam memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dimaknai bahwa kecocokan antara karyawan dengan atasan tidak menjadi variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Asia Cakra Ceria bukan masyarakat asli Solo melainkan ada yang dari luar kota yang merantau ke Solo. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang mengontrak rumah di sekitar pabrik. Karyawan tersebut selalu terpikirkan dengan keadaan keluarganya di rumah, apalagi sebagian besar karyawan di PT Asia Cakra Ceria merupakan karyawan yang sudah menikah.

Selain itu, variabel *person-supervisor fit* merupakan variabel baru dalam lingkup penelitian sumber daya manusia, sehingga masih sedikit jurnal yang mendukung hasil penelitian ini. Oleh karena itu, bukan karena

pengaruh atasan yang menyebabkan ketidakamanan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, tetapi salah satunya karena faktor keluarga karyawan. Dengan demikian, variabel *person-supervisor fit* tidak memoderasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja mendapat dukungan yang kuat, karena dari alasan karyawan saat peneliti mewawancarai dan mengamati langsung karyawan di PT Asia Cakra Ceria.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat keluar karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan dimoderasi oleh kecocokan antara karyawan dan atasan di PT Asia Cakra Ceria. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil penelitiannya sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis 1, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan berpengaruh negatif pada niat keluar karyawan.
2. Dari hasil pengujian hipotesis 2, menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja.
3. Dari hasil pengujian hipotesis 3, menunjukkan bahwa kecocokan antara karyawan dan atasan tidak memoderasi secara signifikan pada hubungan antara ketidakamanan kerja dan kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini adalah teknik yang digunakan yaitu *non random sampling* sehingga distribusi datanya menjadi tidak normal. Selain itu, kuesioner yang disebarakan tidak langsung bisa diisi melainkan harus dititipkan

kepada kepala bagian, sehingga peneliti tidak bisa menjelaskan maksud pernyataan kuesioner tersebut yang mengakibatkan jawaban dari responden masih belum maksimal. Disamping itu, sebagian besar karyawan yang bekerja di pabrik kurang serius dalam menjawab pernyataan ketika peneliti mewawancarai mereka karena kurangnya pengetahuan terkait variabel penelitian.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang bisa diajukan dalam penelitian yaitu :

1. Saran praktis

- a. Pihak PT Asia Cakra Ceria diharapkan bisa menurunkan tingkat niat keluar karyawan karena dari hasil statistik deskriptif menunjukkan angka niat keluar karyawan masih tergolong tinggi. Hal ini bisa diminimalisir dengan cara membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja seperti meningkatkan kesejahteraan karyawan tersebut.
- b. PT Asia Cakra Ceria harus dapat selalu mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawannya yang dalam penelitian ini sudah menunjukkan hasil bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan sudah tergolong tinggi, seperti mengadakan rekreasi bersama atau outbond.
- c. Pihak manajemen PT Asia Cakra Ceria diharapkan harus bisa dan sering berkomunikasi dengan para bawahannya agar mengetahui

kendala atau masalah yang dihadapi oleh karyawannya, sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh atasannya yang membuat tingkat niat keluar mereka menjadi menurun.

2. Saran untuk peneliti masa depan

- a. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan variabel *person-supervisor fit*, karena variabel ini sangat menarik dan masih sedikit yang menelitinya.
- b. Perlu dilakukan penelitian kembali terkait variabel ketidakamanan kerja dengan menggunakan variabel lainnya karena masih sedikit jurnal atau penelitian yang membahas variabel ini.
- c. Dengan distribusi data yang tidak normal maka lebih baik teknik sampel yang digunakan selanjutnya bisa menggunakan teknik *random sampling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S.J., Cynthia, L and Phillip, B. (1989), "Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity : Theory-Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, Vol. 32 No. 4, pp. 803-829.
- Bariball, K.L., Billie, C. (2007), "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 44, pp. 297–314.
- Bernardi *et al.*, (2008), "Job Insecurity and the Timing of Parenthood: A Comparison between Eastern and Western Germany", *Springer Science Business Media*, pp: 287-313.
- Chen, *et al.*, (2010), "Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover", *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 6 No. 1, pp. 41-51.
- De Witte, H dan Katharina, N., (2003), "Objective vs Subjective Job Insecurity Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries", *Economic and Industrial Democracy Paper*, Vol. 24 No. 2, pp: 149-188.
- Doumont, *et al.*, (2012), "The effects of midwives' job satisfaction on burnout, intention to quit and turnover: a longitudinal study in Senegal", *Human Resources for Health*, Vol. 10 No. 9, pp. 1-14.
- Feng, X., Yimin, Z. (2011), "The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study", *BMC Health Services Research*. Vol. 11 No. 235, pp. 1-13.
- Greenhalgh, L and Zehava, R. (1984), "Job Insecurity : Toward Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, Vol. 9 No. 3, pp. 438-448.
- Joarder *et al.*, (2011), "Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in a Developing Context", *Business and Economics Research Journal*, Vol. 2 No. 4, pp. 135-158.
- Konig *et al.*, (2010), "The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees", *International Studies of Management and Organization*, Vo. 40 No. 1, pp. 74-91.

- Lum *et al.*, (1998), "Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?", *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp: 305-320.
- Martin, H.J., Lynn, M.F.S. (1989), "Job Satisfaction and Organizational Commitment In Relation to Work Performance and Turn Over Intentions", *Human Relations*, Vol. 24 No. 7, pp. 625-638.
- Othman, S.M., Mahmoud, K.A. (2017), "Transformational Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions: The Direct Effects among Bank Representatives", *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol. 7, pp. 404-423.
- Robbins, S.P, & A.T. Judge, (2008), *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sartika, D, (2014), "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV Putra Tama Jaya)", *Management Analysis Journal*, Vol. 3 No. 2, pp: 1-11.
- Schalkwyk *et al.*, (2010), "Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory", *Journal of Human Resource Management*, Vol 8 No 1, pp. 1-26.
- Shah *et al.*, (2016), "The Effect of Person-Environment Fit on Turnover Intentions of Employees with the Mediating Role of Job Satisfaction in Banking Sector of Pakistan", *Australian Journal of Business Science Design & Literature*, Vol. 09 No. 01, pp. 47-61.
- Storseth, F. (2006), "Changes at work and employee reactions: organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety", *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 1 No. 47, pp. 321-339.
- Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta.
- Sverke *et al.*, (2002), "No Security : A Meta-Analysis and Review of Job insecurity and Its Consequences", *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No. 3, pp: 242-264.
- Tang *et al.*, (2014), "Job Insecurity and Job Satisfaction: The interactively Moderating Effects of Optimism and Person-Supervisor Deep-Level

Similarity”, *Career Development International*, Vol. 19 No. 4, pp. 426-446.

Thomas, S and Cornelius, J.K. (2010), “A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, pp. 1-37.

Tissington, *et al.*, (2004), “Should I Stay or Should I Go? Explaining Turnover Intentions with Organizational Identification and Job Satisfaction”, *British Journal of Management*, Vol. 15, pp. 351–360.

Yucel, I. (2012), “Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 7 No. 20, pp. 44-58.

Sverke, Magnus., Hellgren, Johny., and Naswall, Katharina., (2002), “No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 7 No 3, 242-264.

Guliyev, Ruslan and Arbak, Yasemin. (2010), “The Relationship Between Person-Supervisor Fit and Organizational Commitment”, *Master Thesis Institute of Social Sciences Department of Business Administration*. Turki: Dokuz Eylül University.

Kristoff, *et al.*, (2005), “Consequences of Individuals Fit at Work: A Meta Analysis of Person-Job Person-Organization, Person-Group and Person-Supervisor Fit”, *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Sartika, Dwi. (2012), “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya)”, *Management Analysis Journal* 3 (2).

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. “*Organizational Behavior*. H.98, 13 Three Edition”, USA: Pearson International Edition, Prentice-Hall.

L

A

M

P

I

R

A

N

LEMBAR KUESIONER

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Susanto Heri Prasetyo mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan dalam kuesioner ini dengan tujuan sebagai data untuk penyusunan skripsi dengan judul : **“Pengaruh Ketidakamanan Kerja Pada Niat Keluar yang Dimediasi Kepuasan Kerja dan Dimoderasi Kecocokan Karyawan dengan Atasan”**. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuisisioner ini dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

I. Identitas Responden

Petunjuk : Bapak/Ibu diminta untuk menandai (√) salah satu dari masing masing pilihan berikut yang sesuai dengan identitas bapak/ibu.

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Usia : tahun (mohon diisi)
Tingkat Pendidikan : SD D3 Lainnya
 SMP S1
 SMA/SMK S2
Lama Bekerja : tahun (mohon diisi)
Unit Kerja : (mohon diisi)
Status : Menikah Belum Menikah Lain-Lain

II. Pernyataan Kuisisioner

Petunjuk : Isilah pernyataan dibawah ini dengan tanda *check list* (√) dari jawaban dibawah ini :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.					
2.	Saya mungkin akan mencari secara aktif pekerjaan yang lain.					
3.	Saya sering berpikir untuk keluar.					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya puas karena pekerjaan saya termasuk pekerjaan yang menantang.					
2.	Sistem penghargaan kepada karyawan di perusahaan ini sangat adil.					
3.	Kondisi kerja di perusahaan ini sangat mendukung bagi karyawan					
4.	Saya senang memiliki rekan kerja seperti yang ada di perusahaan ini.					
5.	Pekerjaan saya sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan.					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya sampai 2 tahun mendatang.					
2.	Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti di pecat.					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Nilai kerja yang di inginkan atasan sama dengan nilai kerja yang ingin saya lakukan					
2.	Tujuan yang ingin dicapai atasan sama dengan tujuan yang saya inginkan					
3.	Kepribadian saya sama dengan kepribadian yang diinginkan atasan					

III. Saran dan Penutup

Saran atau komentar Bapak/Ibu/Saudara/i mengenai pengaruh Ketidakamanan Kerja Pada Niat Keluar yang Dimediasi Kepuasan Kerja dan Dimoderasi Kecocokan Karyawan dengan Atasan:

.....

.....

.....

.....

.....

Terima kasih atas perhatian dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini secara lengkap dan sesuai petunjuk. Mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam pembuatan dan penulisan kuesioner ini.

DATA TABULASI 200 YANG VALID

NK1	NK2	NK3	KK2	KK3	KK4	KAK1	KAK2	PSF1	PSF2
4	3	5	2	1	1	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	3	5	5
4	4	5	1	1	1	3	3	5	4
3	3	2	1	2	2	3	3	4	4
4	4	5	2	2	1	4	5	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3	5	4
5	4	5	1	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	2	2	5	5	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	5	5
4	3	3	1	1	2	5	5	5	5
4	4	5	1	1	1	4	5	3	3
4	5	5	3	3	3	4	4	5	5
3	2	3	1	1	1	4	3	4	3
5	4	5	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	4	5	3	2	2	4	4	5	4
3	2	4	1	2	2	3	4	5	5
4	4	5	1	1	2	3	3	5	5
4	5	4	1	1	2	5	5	4	3
4	3	5	3	3	2	3	3	5	5
4	4	3	1	1	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	4	4	4
5	5	5	2	2	2	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	5	4	4
3	3	4	2	2	2	5	5	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
4	3	4	1	2	2	5	4	5	3
4	3	5	2	1	1	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	3	5	5
4	4	5	1	1	1	3	3	5	4
3	3	2	1	2	2	3	3	4	4
4	4	5	2	2	1	4	5	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3	5	4
5	4	5	1	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	2	2	5	5	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	5	5

NK1	NK2	NK3	KK2	KK3	KK4	KAK1	KAK2	PSF1	PSF2
4	3	3	1	1	2	5	5	5	5
4	4	5	1	1	1	4	5	3	3
4	5	5	3	3	3	4	4	5	5
3	2	3	1	1	1	4	3	4	3
5	4	5	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	4	5	3	2	2	4	4	5	4
3	2	4	1	2	2	3	4	5	5
4	4	5	1	1	2	3	3	5	5
4	5	4	1	1	2	5	5	4	3
4	3	5	3	3	2	3	3	5	5
4	4	3	1	1	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	4	4	4
5	5	5	2	2	2	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	5	4	4
3	3	4	2	2	2	5	5	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
4	3	4	1	2	2	5	4	5	3
4	3	5	2	1	1	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	3	5	5
4	4	5	1	1	1	3	3	5	4
3	3	2	1	2	2	3	3	4	4
4	4	5	2	2	1	4	5	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3	5	4
5	4	5	1	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	2	2	5	5	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	5	5
4	3	3	1	1	2	5	5	5	5
4	4	5	1	1	1	4	5	3	3
4	5	5	3	3	3	4	4	5	5
3	2	3	1	1	1	4	3	4	3
5	4	5	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	4	5	3	2	2	4	4	5	4
3	2	4	1	2	2	3	4	5	5
4	4	5	1	1	2	3	3	5	5
4	5	4	1	1	2	5	5	4	3
4	3	5	3	3	2	3	3	5	5

NK1	NK2	NK3	KK2	KK3	KK4	KAK1	KAK2	PSF1	PSF2
4	4	3	1	1	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	4	4	4
5	5	5	2	2	2	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	5	4	4
3	3	4	2	2	2	5	5	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
4	3	4	1	2	2	5	4	5	3
4	3	5	2	1	1	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	3	5	5
4	4	5	1	1	1	3	3	5	4
3	3	2	1	2	2	3	3	4	4
4	4	5	2	2	1	4	5	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3	5	4
5	4	5	1	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	2	2	5	5	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	5	5
4	3	3	1	1	2	5	5	5	5
4	4	5	1	1	1	4	5	3	3
4	5	5	3	3	3	4	4	5	5
3	2	3	1	1	1	4	3	4	3
5	4	5	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	4	5	3	2	2	4	4	5	4
3	2	4	1	2	2	3	4	5	5
4	4	5	1	1	2	3	3	5	5
4	5	4	1	1	2	5	5	4	3
4	3	5	3	3	2	3	3	5	5
4	4	3	1	1	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	4	4	4
5	5	5	2	2	2	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	5	4	4
3	3	4	2	2	2	5	5	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
4	3	4	1	2	2	5	4	5	3
4	3	5	2	1	1	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	3	5	5

NK1	NK2	NK3	KK2	KK3	KK4	KAK1	KAK2	PSF1	PSF2
4	4	5	1	1	1	3	3	5	4
3	3	2	1	2	2	3	3	4	4
4	4	5	2	2	1	4	5	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3	5	4
5	4	5	1	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	2	2	5	5	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	5	5
4	3	3	1	1	2	5	5	5	5
4	4	5	1	1	1	4	5	3	3
4	5	5	3	3	3	4	4	5	5
3	2	3	1	1	1	4	3	4	3
5	4	5	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	4	5	3	2	2	4	4	5	4
3	2	4	1	2	2	3	4	5	5
4	4	5	1	1	2	3	3	5	5
4	5	4	1	1	2	5	5	4	3
4	3	5	3	3	2	3	3	5	5
4	4	3	1	1	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	4	4	4
5	5	5	2	2	2	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	5	4	4
3	3	4	2	2	2	5	5	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
4	3	4	1	2	2	5	4	5	3
4	3	5	2	1	1	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	3	5	5
4	4	5	1	1	1	3	3	5	4
3	3	2	1	2	2	3	3	4	4
4	4	5	2	2	1	4	5	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3	5	4
5	4	5	1	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	2	2	5	5	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	5	5
4	3	3	1	1	2	5	5	5	5
4	4	5	1	1	1	4	5	3	3
4	5	5	3	3	3	4	4	5	5

NK1	NK2	NK3	KK2	KK3	KK4	KAK1	KAK2	PSF1	PSF2
3	2	3	1	1	1	4	3	4	3
5	4	5	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	4	5	3	2	2	4	4	5	4
3	2	4	1	2	2	3	4	5	5
4	4	5	1	1	2	3	3	5	5
4	5	4	1	1	2	5	5	4	3
4	3	5	3	3	2	3	3	5	5
4	4	3	1	1	2	3	3	4	3
4	3	3	3	3	2	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	4	4	4
5	5	5	2	2	2	4	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	5	5	5
5	5	5	1	1	1	5	5	4	4
3	3	4	2	2	2	5	5	3	4
3	3	3	3	2	3	3	3	5	4
4	3	4	1	2	2	5	4	5	3
4	3	5	2	1	1	3	4	3	4
5	4	5	3	2	2	4	3	5	5
4	4	5	1	1	1	3	3	5	4
3	3	2	1	2	2	3	3	4	4
4	4	5	2	2	1	4	5	3	3
3	3	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	2	2	2	3	3	5	4
5	4	5	1	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	2	2	5	5	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	5	5
4	3	3	1	1	2	5	5	5	5
4	4	5	1	1	1	4	5	3	3
4	5	5	3	3	3	4	4	5	5
3	2	3	1	1	1	4	3	4	3
5	4	5	2	3	3	3	3	3	4
5	4	4	3	2	2	4	4	4	4
3	4	5	3	2	2	4	4	5	4
3	2	4	1	2	2	3	4	5	5
4	4	5	1	1	2	3	3	5	5
4	5	4	1	1	2	5	5	4	3

UJI VALIDITAS

Factor Analysis

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA 200 VALID.sav

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,562
Approx. Chi-Square		719,963
Bartlett's Test of Sphericity	df	28
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
KK2	1,000	,721
KK3	1,000	,852
KK4	1,000	,656
KAK1	1,000	,873
KAK2	1,000	,882
NK1	1,000	,767
NK2	1,000	,726
NK3	1,000	,699

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,682	33,530	33,530	2,682	33,530	33,530	2,218	27,724	27,724
2	2,077	25,966	59,495	2,077	25,966	59,495	2,131	26,639	54,363
3	1,416	17,706	77,201	1,416	17,706	77,201	1,827	22,838	77,201
4	,736	9,194	86,395						
5	,375	4,688	91,084						
6	,315	3,942	95,026						
7	,253	3,167	98,192						
8	,145	1,808	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK2	-,450	,688	
KK3	-,677	,608	
KK4	-,522	,566	
KAK1	,683		,631
KAK2	,601		,717
NK1	,554	,505	-,453
NK2	,563	,628	
NK3	,544	,500	-,392

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK2	,845		
KK3	,899		
KK4	,807		
KAK1			,912
KAK2			,935
NK1		,872	
NK2		,796	
NK3		,833	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	-,580	,587	,565
2	,754	,649	,099
3	,309	-,484	,819

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Factor Analysis

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA 200 VALID.sav

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,557
Approx. Chi-Square		654,291
Bartlett's Test of Sphericity	df	21
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
KK2	1,000	,751
KK3	1,000	,884
KK4	1,000	,658
KAK1	1,000	,904
KAK2	1,000	,869
PSF1	1,000	,870
PSF2	1,000	,762

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2,931	41,870	41,870	2,931	41,870	41,870	2,234	31,915	31,915
2	1,585	22,646	64,516	1,585	22,646	64,516	1,803	25,751	57,667
3	1,182	16,879	81,395	1,182	16,879	81,395	1,661	23,729	81,395
4	,545	7,781	89,176						
5	,417	5,958	95,134						
6	,195	2,787	97,921						
7	,145	2,079	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK2	,629	,558	
KK3	,772	,439	-,310
KK4	,706	,385	
KAK1	-,586	,607	,438
KAK2	-,557	,687	
PSF1	,515		,724
PSF2	,723		,477

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
KK2	,866		
KK3	,916		
KK4	,725		,364
KAK1		,938	
KAK2		,912	
PSF1			,928
PSF2	,317		,790

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3
1	,709	-,484	,513
2	,654	,723	-,222
3	-,264	,492	,830

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

UJI RELIABILITAS

Reliability

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Validitas-Reliabilitas_200 Valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,867	,867	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KAK1	3,6900	,82297	200
KAK2	3,8250	,82326	200

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,758	3,690	3,825	,135	1,037	,009	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KAK1	3,8250	,678	,765	,585	.
KAK2	3,6900	,677	,765	,585	.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,5150	2,392	1,54652	2

Reliability

Notes

Output Created		16-MAY-2018 14:32:39
Comments		
	Data	E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Validitas-Reliabilitas_200 Valid.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	200
	Matrix Input	E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Validitas-Reliabilitas_200 Valid.sav
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=NK1 NK2 NK3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL MEANS.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Validitas-Reliabilitas_200 Valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,793	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
NK1	3,9300	,72646	200
NK2	3,6650	,79114	200
NK3	4,2100	,91107	200

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,935	3,665	4,210	,545	1,149	,074	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NK1	7,8750	2,200	,668	,449	,677
NK2	8,1400	2,111	,622	,403	,714
NK3	7,5950	1,840	,606	,372	,746

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,8050	4,168	2,04152	3

Reliability

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Validitas-Reliabilitas_200 Valid.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	200	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,749	,753	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PSF1	4,1350	,84875	200
PSF2	4,0050	,73326	200

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4,070	4,005	4,135	,130	1,032	,008	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PSF1	4,0050	,538	,604	,365	.
PSF2	4,1350	,720	,604	,365	.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8,1400	2,010	1,41790	2

UJI HIPOTESIS UJI ASUMSI

Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Regresi_200_VALID.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KK2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: NK1

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,037 ^a	,001	-,004	,68176

a. Predictors: (Constant), KK2

b. Dependent Variable: NK1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,124	1	,124	,267	,606 ^b
	Residual	92,031	198	,465		
	Total	92,155	199			

a. Dependent Variable: NK1

b. Predictors: (Constant), KK2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,012	,157		25,632	,000
	KK2	-,040	,076	-,037	-,516	,606

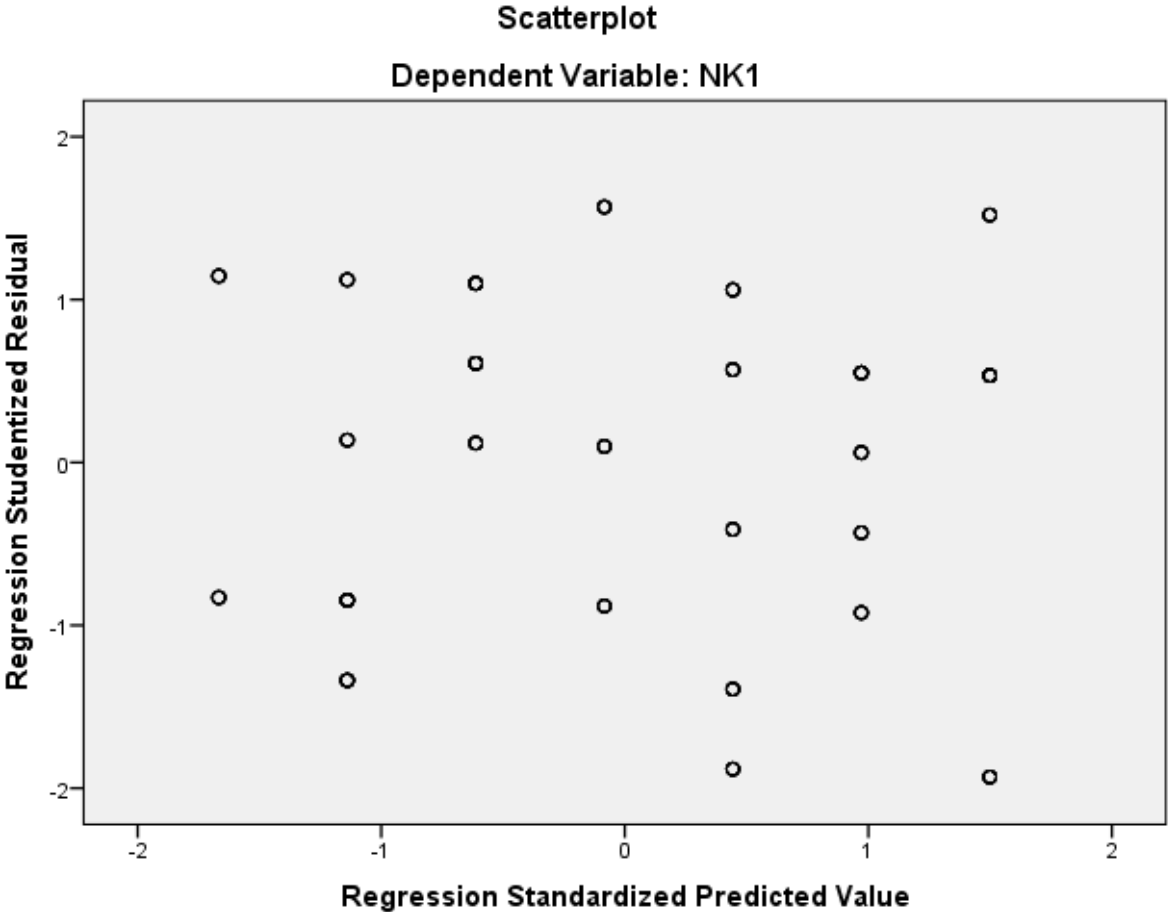
a. Dependent Variable: NK1

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,8934	3,9724	3,9350	,02496	200
Std. Predicted Value	-1,667	1,498	,000	1,000	200
Standard Error of Predicted Value	,048	,094	,067	,014	200
Adjusted Predicted Value	3,8784	3,9940	3,9351	,02588	200
Residual	-1,30573	1,06711	,00000	,68005	200
Std. Residual	-1,915	1,565	,000	,997	200
Stud. Residual	-1,931	1,569	,000	1,003	200
Deleted Residual	-1,32734	1,07251	-,00009	,68726	200
Stud. Deleted Residual	-1,945	1,575	-,001	1,005	200
Mahal. Distance	,007	2,780	,995	,841	200
Cook's Distance	,000	,031	,005	,007	200
Centered Leverage Value	,000	,014	,005	,004	200

a. Dependent Variable: NK1

Charts



Regression

Notes

Output Created		16-MAY-2018 14:48:07
Comments		
Input	Data	E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Regresi_200_Valid.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	200
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Cases Used	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT KK2 /METHOD=ENTER KAK1 /SAVE RESID.
Syntax		
Resources	Processor Time	00:00:00,09
	Elapsed Time	00:00:00,11
	Memory Required	1420 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Regresi_200_Valid.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KAK1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,189 ^a	,036	,031	,62190

a. Predictors: (Constant), KAK1

b. Dependent Variable: KK2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,851	1	2,851	7,373	,007 ^b
	Residual	76,580	198	,387		
	Total	79,431	199			

a. Dependent Variable: KK2

b. Predictors: (Constant), KAK1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,528	,219		11,561	,000
	KAK1	-,155	,057	-,189	-2,715	,007

a. Dependent Variable: KK2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,7543	2,1413	1,9467	,11970	200
Residual	-1,06393	1,16828	,00000	,62034	200
Std. Predicted Value	-1,607	1,626	,000	1,000	200
Std. Residual	-1,711	1,879	,000	,997	200

a. Dependent Variable: KK2

Regression

DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\DATA Regresi_200_Valid.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PSF1, KAK1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,318 ^a	,101	,092	,60207

a. Predictors: (Constant), PSF1, KAK1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,021	2	4,010	11,064	,000 ^b
	Residual	71,410	197	,362		
	Total	79,431	199			

a. Dependent Variable: KK2

b. Predictors: (Constant), PSF1, KAK1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,313	,385		3,411	,001
	KAK1	-,090	,058	-,110	-1,548	,123
	PSF1	,238	,063	,267	3,776	,000

a. Dependent Variable: KK2

Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\Regresi_Uji Hipotesis\DATA Regresi_200_Valid.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Interaksi, PSF1, KAK1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KK2

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,320 ^a	,102	,088	,60323

a. Predictors: (Constant), Interaksi, PSF1, KAK1

b. Dependent Variable: KK2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,108	3	2,703	7,427	,000 ^b
	Residual	71,323	196	,364		
	Total	79,431	199			

a. Dependent Variable: KK2

b. Predictors: (Constant), Interaksi, PSF1, KAK1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,685	1,339		,512	,609		
	KAK1	,070	,331	,086	,212	,832	,028	35,837
	PSF1	,391	,318	,439	1,230	,220	,036	27,731
	Interaksi	-,039	,080	-,221	-,490	,625	,023	44,191

a. Dependent Variable: KK2

Coefficient Correlations^a

Model		Interaksi	PSF1	KAK1	
1	Correlations	Interaksi	1,000	-,980	-,985
		PSF1	-,980	1,000	,975
		KAK1	-,985	,975	1,000
	Covariances	Interaksi	,006	-,025	-,026
		PSF1	-,025	,101	,103
		KAK1	-,026	,103	,110

a. Dependent Variable: KK2

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	KAK1	PSF1	Interaksi
1	1	3,928	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,046	9,194	,00	,01	,01	,00
	3	,025	12,510	,02	,00	,00	,02
	4	,000	118,992	,98	,99	,99	,98

a. Dependent Variable: KK2

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1,6209	2,3249	1,9467	,20186	200
Residual	-1,12540	,92663	,00000	,59867	200
Std. Predicted Value	-1,614	1,874	,000	1,000	200
Std. Residual	-1,866	1,536	,000	,992	200

a. Dependent Variable: KK2

NPar Tests

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\Regresi_Uji Hipotesis\DATA Regresi_200_Valid.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		200
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,59867004
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,096
	Negative	-,136
Kolmogorov-Smirnov Z		1,924
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Regression

[DataSet1] E:\ANALISIS DATA\1. Susanto Heri\Regresi_Uji Hipotesis\DATA Regresi_200_Valid.sav

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Interaksi, KK2, KAK1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: AbsUt

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,219 ^a	,048	,033	,27549

a. Predictors: (Constant), Interaksi, KK2, KAK1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,747	3	,249	3,282	,022 ^b
	Residual	14,875	196	,076		
	Total	15,622	199			

a. Dependent Variable: AbsUt

b. Predictors: (Constant), Interaksi, KK2, KAK1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,596	,126		4,745	,000
	KK2	-,051	,032	-,116	-1,582	,115
	KAK1	-,082	,035	-,227	-2,350	,020
	Interaksi	,023	,008	,286	3,005	,003

a. Dependent Variable: AbsUt