

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN JAMINAN SOSIAL
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI
KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. RIAU CRUMB RUBBER
FACTORY KOTA PEKANBARU**

Oleh:

Randi Saputra

Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Rovanita Rama

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : randi.saputra551@gmail.com

*The Influence Of Work Conflict And Sosial Security On Turnover Intention
Through Employee Job Satisfaction Of The Production In PT. Riau Crumb
Rubber Factory Of Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Riau Crumb Rubber Factory Of Pekanbaru for the purpose of analyzing the effect of Work Conflict and Social Security on Turnover Intention through Employee Job Satisfaction Productioning Section. The population in this research is numbered 116 employees using the census method obtained the number of samples is equal to the total population of 116 people. Engineering data is done through techniques collection questionnaires, interviews, while the data in the form of primary data and secondary data, then the data were analyzed using path analysis of the data. The coefficient of determination, correlation coefficients and partial test. In this research, there are four variables: Job Satisfaction (Y_1) and Turnover Intention (Y_2), as the dependent variable and independent variables consist of Work Conflict (X_1) and Social Security (X_2). This research was conducted by giving questionnaires to employees of the productioning PT. Riau Crumb Rubber Factory Of Pekanbaru.

Keywords : Work Conflict, Social Security, Job Satisfaction and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai sebuah negara dengan kawasan yang luas memiliki keunggulan yang dapat diandalkan, yaitu dalam wujud sumber daya alam dan sumber daya manusia.

Di zaman era globalisasi sekarang ini, persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin kompetitif. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki skill dan kemampuan kerja dibawah tekanan. Dengan kata lain, dibutuhkan tenaga kerja dengan formasi kerja yang baik.

Keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia dalam organisasi sering disebut dengan tenaga kerja. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi perusahaan karena merupakan kebutuhan yang sangat lumrah bagi setiap perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan selain faktor-faktor lain. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia.

Turnover intentions pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intentions* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Dari hasil prariset dapat dilihat bahwa pada PT. Riau Crumb Rubber Factory memiliki tingkat presentasi *turnover intention* yang tinggi. Terlihat dari hasil tanggapan responden bahwa karyawan banyak yang berpendapat dan berfikir untuk pindah ketempat yang lain untuk bekerja. Selain itu penulis juga mewawancarai beberapa responden dan benar jawaban yang sama juga diutarakan. Dimana para responden ingin pindah ketempat kerja yang lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang diinginkan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya rasa puas

tersebut karyawan akan semakin rajin dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas maka karyawan akan menunjukkan rasa ketidakpuasannya dengan malas bekerja dan absensi yang meningkat. Berdasarkan hasil prariset dapat dilihat bahwa rekapitulasi absensi karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru mengalami peningkatan. Dimana dengan adanya peningkatan absensi atau ketidakhadiran dapat memicu adanya rasa tidak puas sehingga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Turnover Intention merupakan penarikan diri yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan tentu sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda misalnya sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat. Dengan adanya perbedaan kepribadian tersebut cenderung akan menyebabkan terjadinya konflik kerja dalam suatu organisasi yang tidak dapat dihindari. Dari hasil prariset dapat dilihat bahwa pada PT. Riau Crumb Rubber Factory memiliki tingkat presentasi konflik kerja yang cukup tinggi. Terlihat dari hasil tanggapan responden bahwa karyawan banyak yang berpendapat bahwa konflik sering terjadi didalam perusahaan tempat mereka bekerja, khususnya di bagian produksi. Hal ini tentu saja akan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan itu sendiri dan tentunya juga akan membuat karyawan merasa ingin berhenti dan berpindah ke perusahaan yang lain.

Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah jaminan sosial. Jaminan sosial yang diberikan perusahaan akan dapat memberikan

ketenangan dan perasaan aman pada karyawan. Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan perusahaan semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karna itu para karyawan perlu diberi perlindungan yang dalam hal ini berbentuk jaminan sosial. Dari hasil prariset dapat kita lihat bahwa karyawan masih belum memahami dan mengetahui dengan jelas program jaminan sosial yang di berikan perusahaan. Hal itu dikarnakan perusahaan tidak mensosialisasikan program jaminan sosial dengan baik dan jelas kepada karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi *turnover intention* dikarenakan karyawan masih belum merasa aman dan tenang dalam menjalankan setiap proses pekerjaan yang dilakukan diperusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) Pekanbaru, maka peneliti tertarik untuk meneliti Bagaimanakah pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* karyawan, Bagaimanakah pengaruh jaminan sosial terhadap *turnover intention* karyawan, Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan, Bagaimanakah pengaruh konflik kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory, Bagaimanakah pengaruh jaminan sosial terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory.

TELAAH PUSTAKA

1. *Turnover Intention*

Turnover Intention dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga

kerja keluar dari organisasi. Menurut Zeffane dalam Putriani (2014:30) dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut McKinnon dalam Ferry (2007:4) faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah upah, jaminan sosial dan jam kerja yang melewati batas. Menurut Mobley dalam Rodly (2012) menyatakan bahwa banyak faktor yang menyebabkan karyawan berpindah dari tempat kerjanya namun faktor determinan keinginan berpindah diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Indikator *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2006) adalah : (1) Karyawan sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. (2) Karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dan akan bekerja di perusahaan lain di masa mendatang. (3) Karyawan merasa kurang memiliki masa depan yang baik apabila karyawan tetap bekerja di perusahaan ini.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2001; 225) yaitu sebagai berikut : (1) Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), yaitu kepuasan

ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya (2) Perbedaan (*Discrepancies*), yaitu kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan (3) Pencapaian nilai (*Value attainment*), yaitu kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting (4) Keadilan (*Equity*), yaitu kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja (5) Komponen genetik (*Genetic components*), yaitu kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai artipenting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2010) indikator dari kepuasan kerja adalah : (1) Pemenuhan kebutuhan (2) Perbedaan (3) Keadilan (4) Pencapaian Nilai

3. Konflik Kerja

Menurut Veithzal Rifa'I (2011:999) Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua anggota atau lebih yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Pengertian konflik menurut Anwar Prabu Mangkunegara

(2013:155) yaitu suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan yang terjadi.

Konflik tersebut dapat terjadi dimana saja dan kapan saja, dan sering kali tidak dapat dihindari sehingga yang diperlukan individu tersebut adalah bagaimana mengelola konflik yang terjadi agar tidak berdampak negative. Saat terjadi interaksi antar individu, sebagian kebutuhan dan tujuan mungkin bersesuaian sementara sebagian lain bertentangan.

Menurut Veithzal Rifa'I (2011: 1001-1002) membagi konflik menjadi enam macam, yaitu : (1) Konflik dalam diri seseorang yang terjadi jika seseorang harus memilih tujuan yang saling bertentangan, atau karena tuntutan tugas yang melebihi batas kemampuannya (2) Konflik antar Individu yang terjadi karena perbedaan kepribadian antara individu dan kelompok (3) Konflik antar individu dengan kelompok yang terjadi jika individu gagal dalam menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok tempat ia bekerja (4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, konflik ini terjadi karena masing-masing kelompok memiliki tujuan yang berbeda dan masing-masing berupaya untuk mencapainya (5) Konflik intraperusahaan, konflik ini terjadi jika tindakan yang dilakukan oleh organisasi menimbulkan dampak negative bagi organisasi lainnya. Misal dalam perebutan sumber daya yang sama (6) Konflik antar perusahaan, yaitu konflik yang terjadi sebagai akibat dari perilaku dari anggota suatu organisasi yang

berdampak negative bagi anggota organisasi yang lain.

Menurut Veithzal Rifa'i (2011:1004) konflik dapat timbul karena beberapa hal berikut : (1) Saling ketergantungan tugas, yaitu terjadi jika 2 atau lebih kelompok tergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugasnya. Ketergantungan terdiri dari ketergantungan yang dikelompokkan, ketergantungan berurutan, ketergantungan timbal balik. (2) Perbedaan tujuan dan prioritas, yaitu terjadi jika adanya perbedaan tujuan dan kepentingan dari masing-masing unit / kelompok / bagian dalam perusahaan sehingga menyebabkan benturan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut (3) Faktor birokratik, terjadi jika dalam beberapa organisasi orang-orang yang berada didalamnya menganggap bahwa dirinya sebagai sumber organisasi yang menentukan dan orang-orang yang berada dalam fungsi staff sebagai pemain kedua (4) Kriteria penilaian prestasi yang bertentangan, yaitu adanya perbedaan cara organisasi menilai prestasi dari masing-masing karyawan dengan kenyataan yang ada dalam organisasi (5) Persaingan terhadap sumber daya yang langka, terjadi manakala sumber daya yang tersedia tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing subunit atau kelompok kemudian berupaya untuk mendapatkan porsi sumber daya dalam jumlah yang besar (6) Sikap menang-kalah, terjadi jika kelompok mengejar kepentingannya sendiri, meningkatkan kekuasaan posisinya, menggunakan ancaman untuk mencapai tujuannya, mengeksploitasi kelompok lain, mengisolasi kelompok lainnya.

Menurut Wahyudi (2011:18) konflik kerja memiliki beberapa indikator antara lain: (1) Perbedaan pendapat atau pertentangan antar individu (2) Perselisihan dalam mencapai tujuan organisasi (3) Pertentangan norma-norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok (4) Sikap dan perilaku meniadakan (menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan) (5) Perdebatan dan pertentangan akibat kreativitas.

4. Jaminan Sosial

Menurut Teori Abraham Maslow kebutuhan akan rasa aman merupakan tingkat kebutuhan yang kedua setelah kebutuhan psikologi seperti makan, minum, sandang, papan, dan kebutuhan fisiologinya.

Menurut Siagian (1997: 287) kebutuhan akan rasa aman ini bermacam-macam, salah satunya yakni rasa akan aman masa depan dan sebagainya. Untuk menghadapi resiko ini diperlukan alat yang dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu yang disebut jaminan sosial.

Undang-undang No. 3 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 lebih menegaskan lagi yang dimaksud dengan Jamsostek adalah sebagai berikut :“ Suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagaimana akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia”.

Menurut Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 pasal 18 bahwa program jaminan sosial meliputi: (1) Jaminan Kecelakaan Kerja, Kecelakaan kerja maupun

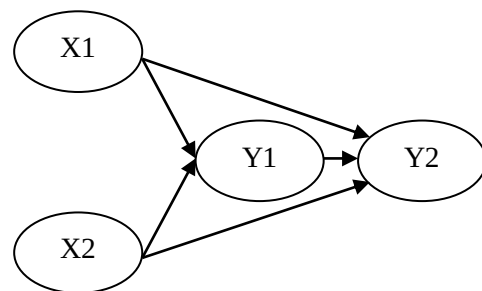
penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan kecelakaan Kerja (2) Jaminan Kematian, tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang (3) Jaminan Hari Tua, hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau memenuhi persyaratan tertentu (4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan. Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan

kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan, pencegahan, penyembuhan, dan pemulihan. Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

Indikator jaminan sosial menurut Setiadi (2009) antara lain : (1) Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Hari Tua (2) Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan (3) Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : McKinnon dalam Ferry (2007:4), Panji dan Mobley dalam Rodly (2012)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

H2: Diduga jaminan sosial

- berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.
- H4: Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan.
- H5: Diduga jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory yang bergerak dibidang karet dan berlokasi di Kota Pekanbaru.

Arikunto (2006:130) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subyek penelitian adalah tempat variabel melekat. Variabel penelitian adalah objek penelitian.

Mardalis (2009:55) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Jadi sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti adalah sampel, tetapi hasil penelitian atau kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi atau kesimpulan penelitian digeneralisasikan terhadap populasi.

Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian dari sampel sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi.

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sensus sehingga seluruh populasi merupakan sampel Yang berjumlah 116 orang.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian, atau data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan para karyawan berupa data tanggapan responden mengenai kegiatan yang ada dalam perusahaan yang berbentuk daftar pertanyaan, data mengenai konflik kerja, jaminan sosial, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak manajemen PT. Riau Crumb Rubber Factory (PT.RICRY) dalam bentuk yang sudah di olah, seperti jumlah karyawan, tingkat pencapaian produktivitas, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan tugas pokok.

Adapun teknik yang digunakan dalam usaha pengumpulan data untuk penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Daftar Pertanyaan (Kuesioner), yaitu metode pengumpulan data dengan jalan membuat daftar pertanyaan yang kemudian di ajukan kepada pimpinan dan karyawan yang ditemui guna melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk tercapainya tujuan penelitian ini. Adapun bentuk kuesioner penelitian ini adalah bantu skala Ordinal (2) Dokumentasi, merupakan suatu cara mengumpulkan dokumen-dokumen, serta mencatat data-data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan

penelitian (3) Observasi, yaitu merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (X), terikat (Y). Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah konflik kerja (X_1) dan jaminan sosial (X_2) sementara variabel dependen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y_1) dan *turnover intention* (Y_2).

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator *turnover intention* menurut Chen dan Francesco (2006) adalah : (1) Karyawan sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini. (2) Karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan ini dan akan bekerja di perusahaan lain di masa mendatang. (3) Karyawan merasa kurang memiliki masa depan yang baik apabila karyawan tetap bekerja di perusahaan ini.

Indikator dari kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinichi (2010) adalah : (1) Pemenuhan kebutuhan (2) Perbedaan (3) Keadilan (4) Pencapaian Nilai

Indikator dari konflik kerja menurut Wahyudi (2011:18) antara lain: (1) Perbedaan pendapat atau pertentangan antar individu (2)

Perselisihan dalam mencapai tujuan organisasi (3) Pertentangan norma-norma dan nilai-nilai individu maupun kelompok (4) Sikap dan perilaku meniadakan (menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan) (5) Perdebatan dan pertentangan akibat kreativitas.

Indikator jaminan sosial menurut **Setiadi (2009)** antara lain : (1) Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Hari Tua (2) Tanggapan karyawan terhadap Jaminan Kesehatan (3) Rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 20 pada tabel *item total* di kolom *item-total correlation*. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrument dianggap valid apabila koefisien korelasi r hitung $> r$ tabel.

$$r \text{ tabel} = N-2$$

$$r \text{ tabel} = 116 - 2$$

$$r \text{ tabel} = 114$$

Jadi r tabel 114;5% adalah = 0,1824 Setelah dilakukan penyebaran kuisioner kepada 116 orang responden, maka penulis kembali melakukan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas untuk 116 orang responden :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel
Konflik Kerja

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,873	0,1824	Validitas
X1.2	0,851	0,1824	Validitas
X1.3	0,830	0,1824	Validitas
X1.4	0,837	0,1824	Validitas
X1.5	0,839	0,1824	Validitas

Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel
Jaminan Sosial

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,794	0,1824	Validitas
X2.2	0,809	0,1824	Validitas
X2.3	0,864	0,1824	Validitas
X2.4	0,899	0,1824	Validitas
X2.5	0,806	0,1824	Validitas

Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel
Kepuasan Kerja

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,897	0,1824	Validitas
Y1.2	0,911	0,1824	Validitas
Y1.3	0,889	0,1824	Validitas
Y1.4	0,872	0,1824	Validitas
Y1.5	0,902	0,1824	Validitas

Sumber : Data Olahan, 2017

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel
Turnover Intention

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Y2.1	0,81	0,1824	Validitas
Y2.2	0,861	0,1824	Validitas

Y2.3	0,857	0,1824	Validitas
Y2.4	0,856	0,1824	Validitas
Y2.5	0,829	0,1824	Validitas

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 5 butir item pernyataan untuk variabel Konflik Kerja (X1) dinyatakan Valid, 5 butir item pernyataan untuk variabel Jaminan Sosial (X2) dinyatakan Valid, 5 butir item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y1) dinyatakan juga Valid, dan untuk 5 butir item pernyataan variabel *Turnover Intention* (Y2) juga dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai R hitung lebih besar dibanding R tabel, yaitu 0,2521 Artinya semua item variabel yang digunakan dinyatakan valid dan item-item kuisioner yang valid ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. SPSS 20 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji Statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliable apabila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Konflik Kerja	0,900	0,60	Reliabel
Jaminan Sosial	0,891	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,937	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,897	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat, *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2009 :46). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa erat hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin keeratan hubungan antar variabel. Atau semakin dekat nilai koefisien korelasinya dengan angka 1 maka semakin tepat dan erat suatu garis linear yang berarti semakin besar nilai sumbangan atau hubungan keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 - 0,199 : Sangat Rendah
- 0,20 – 0,399 : Rendah
- 0,40 – 0,599 : Sedang
- 0,60 – 0,799 : Kuat
- 0,80 – 1,000 : Sangat Kuat

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model	R	R Square
1	.697 ^a	.486
a. Predictors: (Constant),Kepuasan Kerja, Konflik Kerja , Jaminan Sosial		
b. Dependent Variable: Turnover Intention		

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,486, artinya bahwa terdapat hubungan yang erat atau sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru bersama-sama sebesar 48.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 51.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisi Jalur (Path Analysis)

Tabel 7
Koefisien Jalur Substruktur Jalur I

Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
Konflik Kerja	.435	4,598	0
Jaminan Sosial	.300	3,179	0,002

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat dilihat hal-hal sebagai berikut : (1) Konflik Kerja mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,598. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. (2) Jaminan Sosial mempunyai nilai sig. 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,179. Dengan demikian dapat disimpulkan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 8
Koefisien Jalur Substruktur Jalur II

Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
Konflik Kerja	0,353	3,614	0
Jaminan	0,201	2,004	0,047

Sosial			
Kepuasan Kerja	0,239	2,54	0,012

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 5.13 diatas dapat dilihat hal-hal sebagai berikut : (1) Konflik Kerja mempunyai nilai sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 3.614. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. (2) Jaminan Sosial mempunyai nilai sig. 0,047 < 0,05 dan nilai t hitung 2,004. Dengan demikian dapat disimpulkan Jaminan Sosial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. (3) Kepuasan Kerja mempunyai nilai sig. 0,012 < 0,05 dan nilai t hitung 2,540. Dengan demikian dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji menyatakan bahwa ternyata konflik kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Irzani (2014) yang menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh positif terhadap keinginan keluar kerja karyawan PT. Asuransi Raksa Pratikara. Pengaruh langsung tersebut terbukti signifikan. Sebagaimana ditunjukkan data deskriptif bahwa tingginya persepsi responden atas variabel konflik peran diikuti dengan tanggapan yang tinggi pula atas tanggapan yang digunakan untuk mengidentifikasi keinginan karyawan untuk keluar kerja. Konflik peran timbul karena ketidakjelasan otoritas,

rencana dan tujuan, jadwal kerja, kejelasan tanggung jawab, maupun peran yang diharapkan perusahaan atas seseorang. Persepsi responden atas konflik peran di perusahaan menunjukkan persepsi yang tinggi.

2. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji menyatakan bahwa ternyata jaminan sosial secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Senada dengan teori dari McKinnon dalam Ferry (2007:4) faktor yang mempengaruhi turnover adalah upah, jaminan sosial dan jam kerja yang melewati batas.

Bersamaan juga dengan hasil penelitian dari Eddy Hari Setiawan (2013) menyatakan bahwa dari analisis data dapat diketahui selain dari upah dan lingkungan kerja, jaminan sosial juga merupakan faktor yang sangat diharapkan karyawan dalam bekerja. Dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa selain upah dan lingkungan kerja, jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Ades Alfindo Putrasetia Tbk

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji menyatakan bahwa ternyata kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Komariah (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap niat karyawan untuk keluar dengan koefisien beta standar sebesar -0,319. Hasil tersebut memberikan informasi

bahwa semakin baik kepuasan kerja akan semakin rendah niat karyawan untuk keluar kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar kerja.

4. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji menyatakan bahwa ternyata konflik kerja secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi hubungan konflik kerja terhadap *turnover intention*.

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novie Margarani Akwan (2015) yang menyatakan bahwa besarnya nilai koefisien jalur tidak langsung pengaruh Konflik terhadap Intensi Keluar melalui Kepuasan Kerja yaitu -0,052. Pada model terlihat bahwa efek variabel eksogen yaitu Konflik Peran 495 terhadap variabel endogen yaitu Intensi Keluar dengan melibatkan variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja (efek A) adalah signifikan. Efek variabel eksogen yaitu Konflik Peran terhadap variabel endogen yaitu Intensi Keluar tanpa melibatkan variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja (efek B) adalah signifikan. Efek variabel eksogen yaitu Konflik Peran terhadap variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja (efek C) adalah signifikan. Efek variabel *intervening* yaitu Kepuasan Kerja terhadap variabel endogen yaitu Intensi Keluar (efek D) adalah signifikan. Maka peran kepuasan kerja dikatakan sebagai mediasi sebagian (*partially mediation*).

5. Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji menyatakan bahwa ternyata konflik kerja secara tidak langsung atau melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti kepuasan kerja memediasi hubungan konflik kerja terhadap *turnover intention*.

Senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lailatul Mufidah (2016) yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian diketahui pengaruh jaminan sosial terhadap *turnover intention* menghasilkan t-statistic sebesar $2,244 > 1,96$. Hasil ini menyimpulkan bahwa jaminan sosial berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan. Pengaruh yang signifikan dari jaminan sosial terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa jaminan sosial adalah salah satu faktor yang menentukan keinginan karyawan EF Sinergy Consultant untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Semakin tinggi kepuasan yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan untuk keluar dari perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Didalam penelitian ini, peneliti meneliti mengenai pengaruh Konflik Kerja dan Jaminan Sosial terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Konflik Kerja

berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru . (2) Jaminan Sosial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. (4) Konflik Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru. (5) Jaminan Sosial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja karyawan bagian produksi PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru.

Saran

Untuk mencapai tujuan PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru terhadap *Turnover Intention* karyawan, ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut : (1) Perusahaan hendaknya mempertimbangkan ketiga variabel yaitu Konflik Kerja, Jaminan Sosial dan Kepuasan Kerja yang berpengaruh penting terhadap *Turnover Intention* karyawan nantinya.(2) Konflik Kerja berdasarkan indikator suasana yang tidak nyaman dalam menyelesaikan tugas , hendaknya perusahaan lebih memikirkan hal apa yang dapat membuat karyawan nyaman sehingga tidak adanya pemikiran untuk keluar dari perusahaan. (3) Jaminan Sosial berdasarkan indikator pelayanan yang kurang baik, perusahaan agar lebih memberikan pelayanan yang baik dan jelas sehingga karyawan merasa dihargai dan bekerja lebih baik. (4) Kepuasan Kerja berdasarkan

indikator kurangnya pengarahan dalam menjalankan tugas, perusahaan harusnya memberikan pengarahan yang jelas sehingga karyawan tidak merasa kesulitan dalam menjalankan tugas . (5) Karyawan hendaknya memberikan masukan atau pendapat terhadap Konflik Kerja yang terjadi, Jaminan Sosial yang disediakan dan Kepuasan Kerja yang diberikan perusahaan. (6) Bagi Peneliti Selanjutnya sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih mengetahui penyebab lain dari *Turnover Intention* di PT. Riau Crumb Rubber Factory Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Alsam, Naeem. 2013. *The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions An Empirical Evidence from Pakistan* : Pakistan : University Institute of Management Sciences.
- Handoko, T.H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta: BPFE.
- Semarang. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Khatolik Soegijapranata
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan*

- Pengembangan SDM.*
Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Oyetola Olusegun, Solomon. 2013. *Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria*. Nigeria : Ladoke Akintola University of Technology
- Permana Putra, Farid. 2015. *Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Yoshinoya Cabang Galaxy Mall Surabaya*. Surabaya : Fakultas Ekonomi, Universitas Wijaya Putra.
- Rifa'i, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen. 2002. *Prinsip – Prinsip Prilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung
- Undang-Undang No. 3 Tahun 1992. Jakarta : *Tentang Jaminan Sosial Kerja*
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004. Jaarta : *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- Davis, F.D. 1989. *Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use and User Acceptance of Information Technology*. *MIS Quarterly*, 13(3): 319-339.
- Ferrinadewi, Erna. 2008. *Merek dan Psikologi Konsumen*. Edisi Pertama. Grahah Ilmu
- Gondodiyoto, S. 2003. *Audit sistem informasi: Pendekatan konsep*, Jakarta: PT Media Global Edukasi.
- Handoko, T. Hani. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat
- Hahn, Fred E. 2002. *Beriklan dan Berpromosi Sendiri*. Jakarta: PT .Gramedia Pustaka Utama
- Jennifer Agustin. 2014. *Pengaruh Karakteristik Website Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kepercayaan Konsumen*.
- Kotler. Philip. 2003. *Marketing Management New Jersey* . Prentice Hall: Jakarta
- Kotler, P & Keller, K.L. 2011. *Manajemen Pemasaran*. Ed12. Jilid 2. Jakarta: Penerbit PT . indeks.
- Satria Mandala. 2015. *Analisis Pengaruh Kenyamanan, Promosi, Kepercayaan dengan Minat Beli Terhadap Keputusan Pembelian*

- Traveloka.com. "*Jurnal tidak di publikasikan*". Universitas Gunadarma: Jurnal
- Schiffman and Lazar Kanuk. 2000. *Costumer behavior*. Internasional Edition, Prentice Hall.
- Schiffman & Kanuk. 2004. *Perilaku Konsumen (edisi 7)*. Jakarta : Prentice Hall
- Setiadi, Nugroho. 2010. *Perilaku Konsumen Konsep dan Implikasi untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*. Jakarta : Pranada Media.
- Tjiptono, Fandy. 2003. *Strategi Pemasaran*. Edisi kedua. Yogyakarta: Andi Offset.