

Job Satisfaction Sebagai Mediasi dalam Peningkatan Turnover Intention Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19

Isra Dewi Kuntary Ibrahim¹, Irwan Cahyadi², Raden Bagus Faizal Irany Sidharta³, Agus Hermanto⁴

Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia (israibrahim@universitasbumigora.ac.id)¹

Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia (irwancahyadi@universitasbumigora.ac.id)²

Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia (ronyfaizal93@gmail.com)³

Universitas Teknologi Mataram, Indonesia (agushermanto2511@gmail.com)⁴

ABSTRACT : *This study aims to identify the significant influence between Work Motivation and Job Insecurity on Job Satisfaction and Turnover Intentions of Gojek Driver Partners in the Mataram City Area pasca the Covid-19 Pandemic. The results showed that there was a negative and insignificant effect of work motivation on turnover intentions, a positive and significant effect of work motivation on job satisfaction, a negative and significant effect of job insecurity on turnover intentions, a negative and significant effect of job insecurity on job satisfaction, a positive and significant effect job satisfaction on turnover intentions. full mediating and significant effect of work motivation on turnover intentions through job satisfaction and partial mediating and significant effect of job insecurity on turnover intentions through job satisfaction.*

Keywords: *Motivation, Job Insecurity, Job Satisfaction, Turnover Intentions, Gojek, Covid-19.*

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh signifikan Antara Motivasi Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intentions*, pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*, pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*. Pengaruh mediasi penuh dan signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja dan pengaruh mediasi parsial dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja.

Keywords: *Motivasi, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Turnover Intentions, Gojek, Covid-19.*

To Cite This Artikel

Ibrahim, Isra, Cahyadi, Irwan, Sidharta, Raden, & Hermanto, Agus (2021). Job Satisfaction Sebagai Mediasi dalam Peningkatan Turnover Intention Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 18, No.2, Tahun 2021. DOI: <https://doi.org/10.29259/jmbt.v18i2>

PENDAHULUAN

PT Gojek Indonesia atau PT Aplikasi Karya Anak Bangsa merupakan salah satu perusahaan milik swasta yang terdampak atas kemunculan pandemic covid-19. PT Gojek Indonesia sendiri merupakan layanan pemesanan ojek melalui aplikasi mobile. Dalam website gojek menyatakan bahwa gojek adalah satu dari beberapa platform dalam bidang teknologi yang terbesar dengan jutaan pengguna di Asia Tenggara dengan tiga Super-app yang diperuntukkan untuk *customer*, untuk mitra *driver*, dan juga mitra *merchant* (Gojek, 2020).

Hubungan antara PT. Gojek Indonesia dengan driver merupakan kemitraan. Sehingga pengguna motor dan mobil menjadi mitra driver Gojek, saat ini di Mataram Nusa Tenggara Barat memiliki total 170 an mitra GoRide dan GoCar. Saat pandemic covid-19 melanda Indonesia terjadi perubahan struktur sosial dan ekonomi tidak terkecuali mitra driver gojek pada PT Gojek Indonesia pun terpengaruh. Pemasukan harian mitra driver gojek mengalami fluktuasi cenderung turun dibandingkan kondisi normal, hal ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dari mitra driver Gojek. Dalam melakukan aktivitasnya, semua orang membutuhkan motivasi sebagai perantara yang penting. Dengan adanya motivasi, seseorang akan lebih giat, bergairah dan bersemangat sehingga dalam berkegiatan (Muslih, 2020).

Selain mempengaruhi motivasi kerja driver gojek, menurut kabar berita banyak perusahaan yang memilih merumahkan atau melakukan PHK karena usaha yang selama ini dijalankan tidak memiliki pemasukan untuk menggaji karyawan seperti keadaan sebelumnya makin meresahkan karyawan. Peristiwa besar seperti merger, perampangan karyawan, penggunaan teknologi baru, dan perubahan industri dapat menjadi sumberancaman yang dirasakan. Keresahan kerja juga dapat terjadidari ancaman yang lebih bersifat lokal seperti kondisi pekerjaan, peran ambiguitas, konflik peran, dan *locus of control* (Shropshire & Kadlec, 2012). Keresahan kerja terhadap ancaman yang dirasakan disebut dengan *job insecurity*. Menurut (Azis, 2017) *Job insecurity* merupakan rasa tidak berdaya seseorang dalam situasi kerja yang mengancam dan dengan ada perasaan tersebut berdampak pada *job attitudes*, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin besar. Penelitian oleh Geraldine & Prasetya (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faaroek, 2021) yang dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Motivasi kerja berperan aktif untuk meningkatkan prestasi kerja, produktivitas kerja dengan komitmen pada organisasi.

Turnover intention merupakan suatu keadaan sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi (Tambunan et al., 2020). Sehingga dalam posisi terancam tersebut besar kemungkinan driver gojek memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Namun penurunan orderan tersebut juga bukan satu-satunya alasan pertimbangan driver gojek untuk meninggalkan perusahaannya. Karena ada faktor kepuasan kerja yang mampu membuat driver gojek bertahan dan loyal terhadap perusahaannya. Menurut (Azhar et al., 2020), kepuasan kerja berhubungan dengan sifat individu masing-masing karyawan, system dan nilai yang berlaku bagi karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan mereka. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan demi

meningkatkan kualitas layanan yang maksimal (Ramseook-Munhurrun et al., 2010) sehingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan pun tidak akan muncul.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Masa Pandemi Covid-19. Mitra driver gojek harus mampu beradaptasi dengan kondisi ketidakpastian ekonomi akibat pandemic covid-19 dan PT. Aplikasi Karya Anak Bangsa dapat mengetahui kondisi psikologis mitra driver gojek saat ini untuk selanjutnya diambil kebijakan yang sesuai dengan apa yang dirasakan mitra driver gojek saat ini. Pengumpulan data dengan sensus dan jumlah responden 141 orang. Analisis dan pengujian hipotesis dengan *Partial Least Square* (PLS) dan instrument penelitian yaitu kuesioner yang dibagikan secara online dengan bantuan google form.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2008) motivasi adalah proses penjelasan tentang intensitas, arah dan ketekunan usaha dalam mencapai tujuan. Motivasi memberikan dorongan dan sebagai penggerak dasar demi mencapai suatu keinginan, harapan dan tujuan seorang individu. Selaras dengan pendapat Guido, dkk. (2016) dalam (Nasution & Purba, 2017) menjelaskan bahwa motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari rangsangan orang lain. Ketika seseorang memiliki motivasi melakukan sesuatu maka hal tersebut akan mempengaruhi proses yang mengarah pada ketercapaian tujuan. Begitu sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam melakukan suatu kegiatan, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi usaha atau proses dalam mencapai tujuan (Manurung, 2017).

2.2. *Job Insecurity*

Job insecurity adalah perasaan tidak aman saat bekerja akibat dari jenis pekerjaan yang banyak dan sifatnya sesaat atau yang bersifat kontrak (de Cuyper et al., 2010). Rasa tidak aman yang muncul saat melaksanakan suatu pekerjaan akibat dari jenis pekerjaan yang banyak dan sifatnya sesaat dan/atau bersifat kontrak. Sedangkan menurut (Shropshire & Kadlec, 2012) menyatakan bahwa keresahan kerja didefinisikan sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi pekerjaan yang terancam. Untuk mendukung pendapat ini dari beberapa studi *cross-sectional* telah ditunjukkan bahwa karyawan yang menganggap bahwa mereka memiliki masa depan yang tidak pasti dalam pekerjaan mereka sering merasa terancam dan cemas, dan mungkin menunjukkan gejala kesusahan seperti depresi dan somatisasi (Heaney et al., 1994).

Dalam (Laine et al., 2009) Ketidakamanan dalam pekerjaan muncul akibat rasa terancam kehilangan pekerjaan saat ini serta berakibat pada munculnya rasa tidak aman terhadap pekerjaan ketika karyawan tersebut sulit menemukan pekerjaan berikutnya. Selanjutnya penelitian (Nugraha & Garin, 2019) juga menyatakan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*. *Job Insecurity* atau keresahan kerja adalah pemicu stres

psikososial dan memiliki dampak pada kesehatan dan kesejahteraan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan timbul niatan untuk meninggalkan pekerjaan dan/atau organisasi. Banyak peneliti dan akademika yang tertarik menjadikan niat turnover sebagai subjek penelitian karena akibat yang ditimbulkan dari turnover mengarah kepada hasil yang negatif (Jehanzeb et al., 2013).

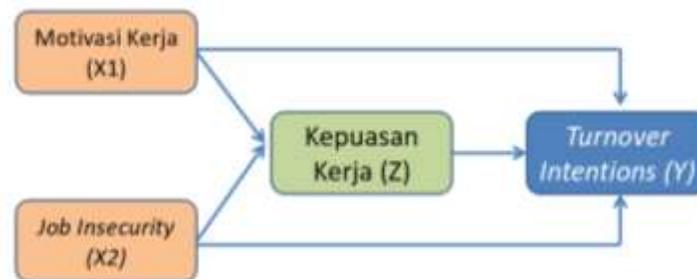
2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang individu yang memiliki rasa senang dan cinta terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap yang dimiliki karyawan yang dirasakan dalam pekerjaannya baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Robbins & Judge, 2007). Pekerjaan yang menyenangkan memberi kepuasan bagi yang mengerjakannya begitupun sebaliknya ketidakpuasan diperoleh jika pekerjaannya tersebut saat dikerjakan dirasa tidak menyenangkan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya (Farisi & Pane, 2020). Menurut (Azhar et al., 2020), ketika karyawan memiliki catatan kehadiran yang baik, perputaran kerja dan prestasi yang baik biasanya memiliki kepuasan kerja yang baik dibanding karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja.

2.4. Turnover Intentions

Turnover Intention adalah *Turnover Intention* merupakan sikap dari seseorang yang kemungkinan akan meninggalkan organisasi atau pekerjaannya sekarang (Nissly et al., 2005). Menurut Mobley dalam faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk pindah kerja (*turnover intention*) antara lain karakter individu berkaitan dengan umur, pendidikan dan status perkawinan serta faktor lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik meliputi suhu, cuaca, kontstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan maupun lingkungan sosial.

Berdasarkan landasan teori serta latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti terlihat dibawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk pengujian secara statistik menggunakan *Partial Least Square* (PLS), maka rumusan hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H1: terdapat pengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intentions*.

H2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H3 : terdapat pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*.

Isra Dewi Kuntary Ibrahim, Irwan Cahyadi, Raden Bagus Faizal Irany Sidharta, Agus Hermanto, *Job Satisfaction Sebagai Mediasi dalam Peningkatan Turnover Intention Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19*

H4 : terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

H5 : terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*.

H6 : terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja.

H7 : terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja.

METODE RISET

Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dapat menunjukkan Pengaruh Motivasi Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Masa Pandemi Covid-19. Adapun populasi dalam penelitian merupakan seluruh driver Gojek sejumlah kurang lebih 150 orang. Metode penentuan sampel adalah sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian dengan harapan semua driver Gojek mengisi kuesioner yang disebarakan karena ada keterbatasan ruang bertemu efek covid-19. Dalam penelitian ini peneliti langsung mengumpulkan data dari unit sampling yang menjawab kuesioner melalui *google form* secara *online* dan tidak bertemu secara langsung dengan responden untuk menghindari keramaian dan mempermudah pengumpulan data. Namun yang mengisi *google form* adalah 102 orang responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 sumber yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada seluruh mitra driver Gojek area Kota Mataram, serta data sekunder yaitu data pendukung dari jurnal dan buku-buku literature.

Teknik pengumpulan data yaitu teknik dokumentasi, wawancara, dan angket. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *smartphone* dan *social media*, teknik dokumentasi membutuhkan alat dan buku tulis untuk pencatatan hasil wawancara hasil penelitian, teknik angket menggunakan kuesioner *online* untuk mengumpulkan data yang akan dikirimkan kepada responden sehingga dietmukan hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intentions* Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Masa Pandemi Covid-19.

Prosedur Analisa Data

Pemberian pembobotan pada variabel penelitian adalah skala lima tingkat yang terdiri dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dengan melihat nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6 dan hasil uji validitas instrumen penelitian dengan teknik korelasi Product Moment Pearson dengan standar nilainya lebih besar dari 0,3 untuk dapat dianalisa. Analisis data menggunakan *Partial Least Square*. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut (Solimun & Rinaldo, 2006) :

1. Analisis model, meliputi :

- a. Uji Asumsi Linearitas.
 - b. Evaluasi Measurement (Outer Model).
2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model), Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t_0 statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.
 3. Pengujian hipotesis
(Hartono & Abdillah, 2009) menguraikan ukuran signifikansi untuk mendukung hipotesis menggunakan perbandingan nilai t -table dan t -statistic. Nilai t -table untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) dengan tingkat keyakinan 95 persen ($\alpha=0,05$) adalah 1,680. Keterdukungan hipotesis dalam penelitian terjadi apabila nilai t -statistic $> 1,680$ atau p -value $< \alpha=0,05$.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Pengujian Model (Outer Model)

Penilaian outer model dengan analisa data SmartPLS dilihat dari *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*.

Convergent Validity

Ditunjukkan dengan nilai *outer loadings*. Batas *loading factor* sebesar 0,3. Mengacu pada kriteria yang ditetapkan oleh Hair et al. (2010) dalam Nurmayanti (2014:145) indikator dengan nilai *outer loading* kurang dari 0,3 akan didrop (dibuang).

Tabel 1. *Outer Loadings (Measurement Model)*

INDIKATOR	<i>JOB INSECURITY</i>	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	<i>TURNOVER INTENTIONS</i>
X1 01			0.509783	
X1 02			0.824642	
X1 03			0.813909	
X1 04			0.815462	
X1 05			0.467246	
X1 06			0.559739	
X2 01	0.974956			
X2 02	0.876335			
X2 03	0.993705			
X2 04	0.993705			
X2 05	0.993705			
Y 01				0.765214
Y 02				0.770346
Y 03				-0.013598
Y 04				0.152101
Y 05				0.541127

INDIKATOR	<i>JOB INSECURITY</i>	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	<i>TURNOVER INTENTIONS</i>
Y 06				0.252961
Y 07				0.541127
Y 08				0.314752
Y 09				-0.319755
Y 10				0.161574
Z 01		0.687937		
Z 02		0.676495		
Z 03		-0.103349		
Z 04		0.062061		
Z 05		0.461223		
Z 06		0.360036		
Z 07		0.355434		
Z 08		-0.270826		
Z 09		0.126417		
Z 10		0.435655		

Sumber : Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling* PLS, 2021

Tabel *outer loadings* di atas terdapat 9 indikator dari variable kepuasan kerja dan *turnover intentions* dengan nilai *outer loadings* di bawah 0,3 sehingga 9 indikator tersebut didrop (dibuang) dan indikator dengan nilai *outer loadings* di atas 0,3 saja yang digunakan dalam pengolahan data selanjutnya.

Discriminant Validity

Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *Average Variance Extract* (AVE) menunjukkan nilai akar AVE variabel lebih besar dari 0,5 dan disimpulkan semua variabel dikatakan valid seperti terlihat pada tabel :

Tabel 2. Nilai *Square Root of Average Variance Extract* (AVE) Variabel Laten

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,936	0,967	Valid
Motivasi Kerja	0,405	0,636	Valid
Kepuasan Kerja	0,280	0,529	Valid
<i>Turnover Intentions</i>	0,414	0,643	Valid

Sumber : Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling* PLS, 2021

Reliabilitas Komposit

Nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan dikatakan reliabilitas tinggi. Berikut nilainya :

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
<i>Job Insecurity</i>	0,98
Motivasi Kerja	0,79
Kepuasan Kerja	0,70
<i>Turnover Intentions</i>	0,77

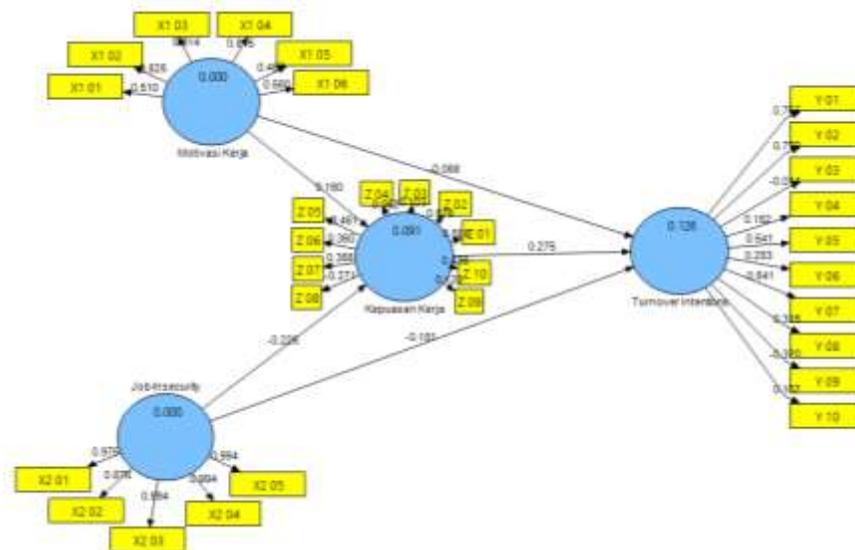
Sumber : Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling* PLS, 2021

Dari tabel di atas untuk setiap konstruk menunjukkan bahwa konstruk *Job Insecurity*, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* adalah reliabel.

Berdasarkan hasil evaluasi keseluruhan, baik *convergent* dan *discriminant validity* serta *composite reliability* di atas, maka disimpulkan bahwa sebagai pengukur variabel laten, indikator-indikator tersebut merupakan pengukur yang valid dan reliabel.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Menunjukkan hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 2. Inner Model

Sumber : Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling* PLS, 2021

R Square

Menunjukkan hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.

Tabel 4. Nilai R-Square konstruk dependen

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,374
<i>Turnover Intentions</i> (Y)	0,508

Sumber : Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling* PLS, 2021

Besaran Q-Square memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati satu berarti model semakin baik. Nilai Q-Square dapat diperoleh melalui rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2).$$

Berdasarkan rumus tersebut maka nilai Q-Square pada penelitian ini adalah

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,374^2) (1 - 0,508^2)$$

$$Q^2 = 1 - (0,860) (0,741)$$

$$Q^2 = 1 - 0,637$$

$$Q^2 = 0,363 = 36,3 \%$$

Nilai Q-Square sebesar 0,363 atau 36,3% untuk motivasi kerja dan *job insecurity* sebagai variabel independen yang memberikan pengaruh terhadap *turnover intentions* melalui *kepuasan kerja*. Artinya masih ada 63,4% variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intentions* mitra driver Gojek Area Kota Mataram diluar model yang tidak diteliti. Misalnya kompensasi baik finansial maupun non finansial, dukungan sosial, dan komitmen organisasional.

Pengujian Koefisien Jalur

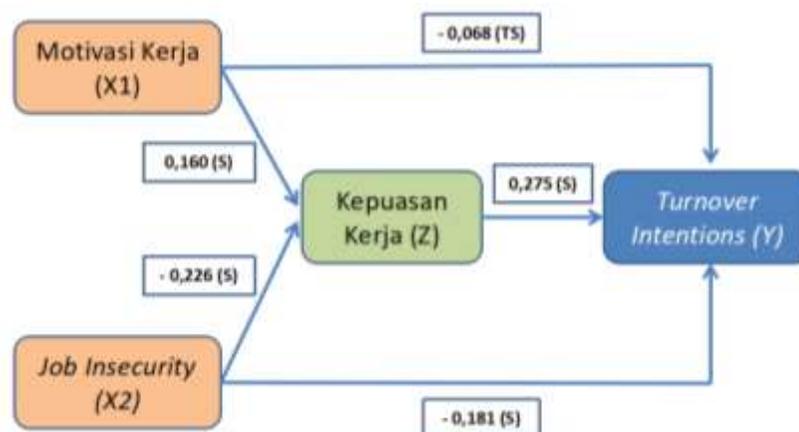
Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian terlihat dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistic) yang signifikan pada $\alpha = 0,05$. Jika hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, artinya indikator dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten, sedangkan bila hasil pengujian pada *inner model* signifikan artinya terdapat pengaruh yang bermakna antara variabel laten.

Tabel 5. Hubungan Antar Variabel

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T-statistik	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1) \rightarrow <i>Turnover Intentions</i> (Y)	-0.068	0,265	Negatif dan Tidak Signifikan
2	Motivasi Kerja (X1) \rightarrow Kepuasan Kerja (Z)	0.160	6,900	Positif dan Signifikan
3	Job Insecurity (X2) \rightarrow <i>Turnover Intentions</i> (Y)	-0.181	2,076	Negatif dan Signifikan
4	Job Insecurity (X2) \rightarrow Kepuasan Kerja (Z)	-0.226	1,690	Signifikan
5	Kepuasan Kerja (Z) \rightarrow <i>Turnover Intentions</i> (Y)	0.275	2,265	Positif dan Signifikan

Sumber : Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling* PLS, 2021

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 3 hubungan antar variabel yang diajukan 3 hubungan antar variabel lainnya signifikan. Diagram jalur pada hubungan antar variabel sebagai berikut :



Gambar 3.
Diagram Jalur Hasil Pengujian Hipotesis

Sumber : Pengolahan data dengan *Structural Equation Modeling PLS*, 2021

Keterangan : S = Signifikan ; TS = Tidak Signifikan

Dari tabel dan gambar di atas terlihat dari 5 hubungan antar variabel yang diajukan selain hubungan antara variabel motivasi kerja terhadap *turnover intentions* yang tidak signifikan, semuanya memiliki hubungan antar variabel yang signifikan. Penjelasan sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Hipotesis 1 yaitu Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Motivasi Kerja terhadap *turnover intentions* menunjukkan adanya pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,068 dengan nilai t statistic sebesar 0,265 dengan artian pengaruhnya tidak signifikan. Nilai t statistic tersebut berada dibawah nilai kritis 1,680, H_0 ditolak. Artinya motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions* namun pengaruhnya tidak signifikan. Dalam kondisi seperti ini, mitra driver gojek area Kota Mataram baik yang memiliki motivasi yang tinggi maupun rendah tidak terlalu berpengaruh pada keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Bisa jadi penyebab dari pengaruh tidak signifikan motivasi kerja mitra driver gojek terhadap *turnover intentions* dikarenakan kondisi Pasca Pandemi Covid-19 ini isu-isu PHK dimana mana dan lowongan pekerjaan cukup minim sehingga walaupun saat ini motivasi kerja mitra driver gojek baik tinggi maupun rendah tidak memicu mereka untuk berpikir keluar dari perusahaan.

b. Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dengan nilai koefisien 0,160 dan nilai t statistic sebesar 6,900 dengan makna pengaruhnya signifikan. Nilai t statistic tersebut berada di atas nilai kritis 1,680, H_0 diterima. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya motivasi kerja yang tinggi dari mitra driver gojek area Kota Mataram berpengaruh kepada kepuasan kerja mereka selama bekerja Pasca Pandemi Covid-19 ini juga tinggi begitupun sebaliknya motivasi kerja yang rendah dari mitra driver gojek area Kota Mataram berpengaruh kepada kepuasan kerjanya yang rendah.

c. Pengujian Hipotesis 3 : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Hipotesis 3 yaitu *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Job Insecurity* terhadap *turnover intentions* menunjukkan adanya pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,181 dan nilai t statistic sebesar 2,076 bermakna signifikan. Nilai t statistic tersebut berada di atas nilai kritis 1,680, H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Artinya mitra driver gojek area Kota Mataram yang saat ini memiliki rasa tidak aman dalam bekerja yang tinggi mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan namun rendah begitu sebaliknya mitra driver gojek area Kota Mataram yang saat ini memiliki rasa tidak aman dalam bekerja yang rendah namun pengaruhnya terhadap keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan tinggi pasca pandem covid-19 ini. Bisa jadi penyebab dari pengaruh negatif dan signifikan job insecurity (rasa tidak aman) mitra driver gojek terhadap *turnover intentions* dikarenakan kondisi Pasca Pandemi Covid-19 ini, walaupun memiliki rasa tidak aman atas pekerjaan saat ini baik dari segi penghasilan maupun isu-isu PHK bermunculan dimana mana dan lowongan pekerjaan cukup minim sehingga walaupun saat ini ada rasa tidak aman dalam bekerja mitra driver gojek baik tinggi namun keinginan untuk berpikir keluar dari perusahaan rendah.

d. Pengujian Hipotesis 4 : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 4 yaitu *Job Insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan adanya pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,026 dan nilai t statistic sebesar 1,690 menunjukkan pengaruhnya signifikan. Nilai t statistic tersebut berada di atas nilai kritis 1,680, H_0 diterima. Artinya *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya *job insecurity* yang tinggi dari mitra driver gojek area Kota Mataram berpengaruh kepada kepuasan kerja mereka selama bekerja Pasca Pandemi Covid-19 rendah begitupun sebaliknya *job insecurity* yang rendah dari mitra driver gojek area Kota Mataram berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya yang tinggi.

e. Pengujian Hipotesis 5 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intentions*

Hipotesis 5 yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Kepuasan Kerja terhadap *turnover intentions* menunjukkan adanya pengaruh positif dengan nilai koefisien -0,275 dengan nilai t statistic sebesar 2,265 menunjukkan pengaruhnya signifikan. Nilai t statistic tersebut berada dibawah nilai kritis 1,680, H_0 ditolak. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* dan pengaruhnya tidak signifikan. Artinya mitra driver gojek area Kota Mataram yang saat ini memiliki kepuasan yang tinggi atas pekerjaannya mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan tinggi begitu sebaliknya mitra driver gojek area Kota Mataram yang saat ini memiliki kepuasan kerja rendah namun pengaruhnya terhadap keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan pasca pandemi covid-19 ini juga rendah. Bisa jadi penyebab dari pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja mitra driver gojek terhadap *turnover intentions* dikarenakan kondisi Pasca Pandemi Covid-19 ini, walaupun kepuasan terhadap pekerjaan saat ini tinggi namun dilihat dari aspek gaji, ketersediaan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja,

terhadap penyelia/HRD, serta kepuasan terhadap pekerjaan mereka sendiri dibandingkan sebelum pandemic covid-19 cukup jauh. Perusahaan sudah menyiapkan semua aspek dari kepuasan kerja mitra driver gojek namun kondisi saat pasca pandemic covid-19 ini banyak yang berdampak dan menjadi tidak terkendali terutama masalah perasaan puas dan tidak puasnya mitra driver gojek yang tinggi rasa ingin keluar dari perusahaan juga tinggi namun bukan karena pihak perusahaan tapi dikarenakan kondisi yang ada efek dari covid-19. Dimanapun karyawan yang bekerja walaupun kepuasan terhadap pekerjaan tinggi akibat perusahaan sudah menyiapkan segala macam aspek kepuasan namun tingkat kepuasan kerja karyawan dalam segala aspek kepuasan mengalami penurunan dari kondisi normal sehingga akan berpikir untuk mencari peluang pekerjaan lain padahal kondisi saat ini kesempatan di pekerjaan yang lain juga sulit.

Mediasi Variabel/Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* dengan mediasi kepuasan kerja dan diperoleh melalui hasil perkalian koefisien jalur (beta) antara pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* serta pengaruh langsung motivasi kerja dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dengan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada mitra driver Gojek Area Kota Mataram.

Tabel 6. Perhitungan Mediasi Variabel /Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Formula Perhitungan	Hasil
Rangkuman Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)		
Motivasi Kerja (X1) → <i>Turnover Intentions</i> (Y)	-	-0,068
Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	-	0,160
<i>Job Insecurity</i> (X2) → <i>Turnover Intentions</i> (Y)	-	-0,181
<i>Job Insecurity</i> (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	-	-0,226
Kepuasan Kerja (Z) → <i>Turnover Intentions</i> (Y)	-	0,275
Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effect</i>)		
Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → <i>Turnover Intentions</i> (Y)	(0,160 x 0,275)	0,044
<i>Job Insecurity</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → <i>Turnover Intentions</i> (Y)	(-0,226 x 0,275)	-0,062

Sumber : Data Primer Diolah

a. Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intentions* melalui Kepuasan Kerja

Diketahui variabel motivasi kerja dengan mediasi kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intentions* mitra driver Gojek Area Kota Mataram dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,044. Artinya terdapat pengaruh tidak langsung antara variabel motivasi kerja dengan *turnover intentions* melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,044. Perbandingan pengaruh tidak langsung motivasi kerja dengan *turnover intentions* melalui kepuasan kerja dengan pengaruh langsungnya antara motivasi kerja terhadap *turnover intentions* hasilnya $0,044 > -0,068$ sehingga *kepuasan kerja* berfungsi sebagai mediasi penuh (*full mediation*) dalam pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intentions* mitra driver Gojek Area Kota Mataram Masa Pandemi Covid-19. Artinya motivasi kerja tidak mampu mempengaruhi secara signifikan *turnover intentions* tanpa kepuasan kerja.

b. Job Insecurity terhadap Turnover Intentions melalui Kepuasan Kerja

Diketahui variabel *job insecurity* dengan mediasi kepuasan kerja mampu mempengaruhi *turnover intentions* mitra driver Gojek Area Kota Mataram dengan nilai koefisien jalur sebesar (-0,062). Artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel *job insecurity* dengan *turnover intentions* tanpa harus melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar -0,062. Perbandingan pengaruh tidak langsung *job insecurity* dengan *turnover intentions* melalui kepuasan kerja dengan pengaruh langsungnya antara *job insecurity* terhadap *turnover intentions* diperoleh hasil $-0,062 > -0,181$ sehingga *kepuasan kerja* sebagai mediasi parsial (*partial mediation*) dalam pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* mitra driver Gojek Area Kota Mataram Masa Pandemi Covid-19. Artinya *job insecurity* mampu mempengaruhi secara signifikan *turnover intentions* tanpa kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intentions* Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Masa Pandemi Covid-19, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak sehingga hasilnya adalah terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intentions*. Hipotesis kedua diterima dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga diterima yaitu terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Hipotesis keempat menyatakan bahwa diterima sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intentions*, sedangkan hipotesis kelima ditolak sehingga terlihat pengaruh mediasi penuh dan signifikan motivasi kerja terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh mediasi parsial dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intentions* melalui kepuasan kerja Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Masa Pandemi Covid-19.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah ketepatan responden mengisi kuesioner karena mitra driver gojek tidak memiliki banyak waktu untuk mengisi kuesioner tepat waktu sesuai keinginan peneliti sehingga harus menunggu sampai jumlah responden cukup untuk diolah dalam penelitian. Selain itu terdapat beberapa hipotesis yang ditolak yang kemungkinan akibat dari pengaruh kondisi covid-19 yang merubah pola pikir Driver Gojek berkaitan dengan perasaan ingin keluar dari perusahaan saat ini dibanding jika pada keadaan normal. Saran untuk peneliti selanjutnya gunakan kuesioner dengan pertanyaan yang lebih sedikit sehingga driver gojek tidak merasa banyak waktu yang terbuang dalam pengisian kuesioner walaupun melalui *online*, kemudian untuk variabel penelitian bisa ditambahkan variabel kompensasi finansial.

CATATAN AKHIR

Terima kasih peneliti ucapkan kepada koresponden mitra driver Gojek Area Kota Mataram dan *Regional Operations* Gojek PT. Karya Anak Bangsa atas bantuan dalam menyebarkan *google form* kepada mitra driver gojek area kota mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Azis, H. (2017). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada Pt Mandala Multifinance Cabang Gowa*. 23.
- de Cuyper, N., de Witte, H., Elst, T. Vander, & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75–85. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9128-y>
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2020). Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 29–42.
- Faarook, A. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Forum Ilmiah Universitas Esa Unggul*. 18(1): 1-15, 2021.
- R, Geraldine Juanita & Prasetya Agustian Budi. Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Guru Milenial Terhadap Turnover. 1(10): 554-567, 2021
- Gojek. (2020). *Semangat baru Gojek*. [Www.Gojek.Com](http://www.Gojek.Com). <https://www.gojek.com/about/>
- Hartono, J., & Abdillah, W. (2009). *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Riset Empiris*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431–1437. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(94\)90281-X](https://doi.org/10.1016/0277-9536(94)90281-X)
- Jehanzeb, K., Rasheed, A., & Rasheed, M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8(8). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n8p79>
- Laine, M., van der Heijden, B. I. J. M., Wickstrom, G., Hasselhorn, H. M., & Tackenberg, P. (2009). Job insecurity and intent to leave the nursing profession in Europe. *International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 420–438. <https://doi.org/10.1080/09585190802673486>
- Manurung, T. M. S. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Perilaku Belajar Terhadap Prestasi Akademik Mahasiswa*. 1(1), 17–26.

- Isra Dewi Kuntary Ibrahim, Irwan Cahyadi, Raden Bagus Faizal Irany Sidharta, Agus Hermanto, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19*
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1), 57–65.
- Nasution, S. Z., & Purba, W. D. (2017). *Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Motivasi Mahasiswa Reguler Menjalani Pendidikan Di Fakultas Keperawatan Universitas Sumatera Utara*.
- Nissly, J. A., Mor Barak, M. E., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79–100. https://doi.org/10.1300/J147v29n01_06
- Nugraha, E., & Garin, H. M. (2019). the Influence of Career Growth and Job Insecurity on Turnover Intention of Outsourcing Workers in Port Services Field Companies. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 90(6), 270–275. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-06.33>
- Nurmayanti, M. 2014. Konflik Pekerjaan-Keluarga Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Guru Studi Guru Wanita Sekolah Menengah di Kota Mataram. Disertasi Program Doctor Ilmu Manajemen Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Brawijaya Malang.
- Ramseook-Munhurrun, P., Naidoo, P., & Lukea-Bhiwajee, S. D. (2010). Measuring Service Quality: Perceptions of Employees. *Global Journal of Business Research (GJBR)*, 4(1), 47–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Salemba Empat.
- Shropshire, J., & Kadlec, C. (2012). I'm leaving the IT field: The impact of stress, job insecurity, and burnout on IT professionals. *International Journal of Information*, 2(1), 6–16. http://esjournals.org/journaloftechnology/archive/vol2no1/vol2no1_2.pdf
- Solimun, N., & Rinaldo, A. A. (2006). Pemodelan Persamaan Struktural: Pendekatan PLS dan SEM. *Modul Pelatihan Aplikasi Software Smart PLS Dan AMOS, Fakultas MIPA Dan Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya Malang*.
- Tambunan, M. S., Tewel, B., & Dotulong, L. O. . (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket Di Megamall Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 703–712. <https://doi.org/10.35794/Emba.V8i4.31017>