

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Hotel Tembok Batu Residence)**

***THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND COMPENSATION ON TURNOVER INTENTION WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
(A Study on Employees at Hotel Tembok Batu Residence)***

Hary Prasetyo Raharjo

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55183
E-mail : haryprasetyo11@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Hotel Tembok Batu Residence. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Hotel Tembok Batu Residence. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan populasi dan terkumpul sebanyak 41 responden. Teknik pengumpulan data didalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dengan program SPSS versi 22.0 sebagai alat analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of job insecurity and compensation on the turnover intention with job satisfaction as an intervening variable in the Hotel Tembok Batu Residence. The subjects in this study were employees who worked at the Hotel Tembok Batu Residence. The sampling technique in this study used a population of 41 respondents. The data collection technique in this study used questionnaires. The data analysis method used was path analysis with SPSS version 22.0 as an analysis tool. The results of this study indicate that job insecurity has no significant and negative influence on job satisfaction, job insecurity has no significant and positive influence on turnover intention, job satisfaction has no significant and negative influence on turnover intention, compensation has a significant and positive influence on job satisfaction, compensation has a significant and negative influence on turnover intention, job satisfaction does not mediate the influence of job insecurity on turnover intention, and job satisfaction does not mediate the influence of compensation on turnover intention.

Keywords: *Job Insecurity*, Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini pertumbuhan perusahaan sudah cukup pesat mengalami peningkatan baik di bidang perdagangan, industry, jasa dan lain sebagainya. Salah satu jenis perusahaan yang mengalami peningkatan pertumbuhan yaitu perusahaan di bagian jasa seperti penginapan atau perhotelan. Hotel merupakan sebuah tempat usaha di bidang jasa yang melayani penginapan, penyedia makanan dan minuman serta beberapa fasilitas lainnya yang memerlukan karyawan yang cukup banyak di dalam tempat usaha tersebut.

Menurut Zaki & Marzolina (2016), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Tujuan seseorang bekerja yaitu untuk memperoleh pengalaman dalam bekerja dan penghasilan yaitu berupa kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya Rohmawati, dkk (2017). Di dalam sebuah pekerjaan karyawan harus diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam bisnis hotel kepuasan kerja adalah hal yang penting bagi karyawannya. Hotel akan memberikan fasilitas yang memadahi terhadap karyawannya dengan harapan karyawan tersebut merasa nyaman dan tetap tinggal pada tempat kerjanya tersebut. Di dalam pekerjaannya karyawan akan di pertahankan oleh pemilik hotel jika ia memiliki prestasi yang baik dalam bekerja. Dengan prestasi yang dimilikinya maka pihak hotel akan memberikan imbal balik atau fasilitas kepada karyawan tersebut seperti gaji, tunjangan, ataupun jabatan.

Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Ditambah adanya status kerja kontrak yang di berikan kepada karyawan yang cukup banyak diterapkan pada perusahaan-perusahaan yang memiliki durasi waktu sementara dan tidak permanen menyebabkan banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*. Waktu yang dibatasi tersebut yang biasanya membuat para karyawan merasa tidak aman. Dan berfikir untuk keluar dan mencari pekerjaan yang baru yang bisa diandalkan untuk kelangsungan hidup mereka.

Menurut Harninda (1999) dalam Ridho & Syamsuri (2018) *turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Diperkuat dengan pendapat Iqbara (2008) dalam Ridho & Syamsuri (2018) menyatakan *turnover intention* terkait dengan persepsi seseorang atas kemungkinan akan tetap atau keluar dari organisasi. Banyak alasan-alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* pada karyawan diantaranya yaitu keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya.

Penelitian kali ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan di Hotel Tembok Batu Residence. Hotel Tembok Batu Residence yaitu hotel bintang tiga yang menawarkan kamar bebas dari asap rokok. Hotel Tembok Batu Residence memiliki 114 kamar dan juga memiliki beberapa fasilitas. Hotel Tembok Batu Residence ini memiliki cukup karyawan yang dapat untuk diteliti. Hotel Tembok Batu Residence adalah sebuah hotel bintang tiga yang berada di Yogyakarta dan cukup ramai dikunjungi. Dengan keramaian tersebut tentunya banyak karyawan yang bekerja di hotel tersebut diantaranya yaitu sebagai karyawan kontrak. Dengan banyaknya karyawan kontrak di Hotel Tembok Batu Residence ada beberapa dari mereka yang melakukan perpindahan ketika masa kontrak selesai. Banyak faktor yang membuat karyawan tersebut melakukan perpindahan atau keinginan berhenti bekerja di antaranya karena rasa tidak aman pada pekerjaannya (*Job Insecurity*) di kemudian hari karena sifatnya kontrak. Dengan system kontrak tersebut karyawan juga berfikir bagaimana nasib mereka jika masa kontrak sudah selesai. Lalu pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Banyaknya pengunjung Hotel Tembok Batu Residence serta adanya jam lembur yang di berikan perusahaan kepada karyawan tentunya kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan tingkat keinginan keluar karyawan. Lalu kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap pekerjaan sendiri, gaji, rekan kerja dan lain sebagainya juga akan berdampak terhadap tinggi rendahnya keinginan keluar karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984), *job insecurity* adalah seseorang yang merasa tidak berdaya untuk melanjutkan pekerjaannya dikarenakan adanya situasi ancaman dari suatu pekerjaan. Kondisi ini muncul seperti adanya kerja kontrak yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap pekerjaannya. Ketika kontrak sudah selesai mau tidak mau pekerja harus keluar dari pekerjaannya. Indikator job insecurity menurut Grennhalgh dan Rosenblatt (1984) adalah:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
2. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Kompensasi

Menurut Dessler (2015) kompensasi adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. dimensi kompensasi menurut Dessler (2015) adalah kompensasi finansial langsung diantara gaji, bonus, insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, liburan.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015) Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang hasilnya merupakan dari evaluasi atas karakteristiknya. Menurut Robbins & Judge (2015) ada beberapa dimensi kepuasan kerja diantaranya yaitu kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan karyawan terhadap pengawasan dalam perusahaan, kepuasan karyawan terhadap rekan kerja di dalam perusahaan, kepuasan karyawan terhadap kesempatan promosi dan kenaikan jabatan yang ada dalam perusahaan, kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya dari perusahaan.

Turnover Intention

Menurut Mobley *et al* (1979) *turnover intention* yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah kepekerjaan yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley (1979) turnover intention memiliki beberapa dimensi yaitu berfikir untuk keluar, niat untuk mencari alternative dan niat untuk keluar.

Job insecurity terhadap kepuasan kerja

Job insecurity adalah perasaan tidak aman, khawatir serta takut akan kehilangan pekerjaan terhadap kondisi kerja pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional seseorang karyawan yang menyenangkan yang ia rasakan saat menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan Agustina (2017) yang berjudul Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Karyawan Kontrak PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Job insecurity berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.

Job insecurity terhadap turnover intention

Job insecurity adalah ketidakberdayaan seseorang untuk melanjutkan pekerjaannya karena adanya suatu ancaman dari pekerjaan untuk masa yang akan datang. *Turnover intention* yaitu keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya demi pekerjaan lain yang lebih menjanjikan dikarenakan pekerjaan sebelumnya kurang menjanjikan bagi karyawan tersebut. Penelitian yang pernah dilakukan yaitu penelitian yang dilakukan Widyasari, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. Penelitian tersebut menunjukkan hasil ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention. Semakin tinggi ancaman karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih aman.

H2: Job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention

Kepuasan kerja terhadap turnover intention

Kepuasan kerja yaitu sikap seorang karyawan yang positif pada pekerjaannya yang timbul karena penilaian karyawan terhadap situasi kerjanya. *Turnover intention* yaitu keinginan seorang karyawan secara sadar dan menurut kemauannya sendiri untuk berpindah dan meninggalkan perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja pada diri seorang karyawan pada perusahaan akan membuat karyawan nyaman dan betah dan intensi untuk keluar dari perusahaan akan semakin sedikit. Ketika seorang karyawan merasa puas akan pekerjaannya di perusahaan maka indikasi untuk keluar dari perusahaan kecil dikarenakan karyawan itu merasa nyaman atas pekerjaan di perusahaan tersebut. Penelitian ini pernah dilakukan Ridho & Syamsuri (2018) yang berjudul Analisis Pengaruh *Job Insecurity* Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi *Turnover*. Penelitian tersebut menunjukkan hasil Kepuasan kerja berpengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi turnover.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap turnover intention.

Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini pernah dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas *Turnover* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global).

H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi terhadap turnover intention

Kompensasi adalah upah dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan sebagai pemberian tenaga dan pikiran agar perusahaan lebih maju. Turnover intention adalah suatu keinginan pada diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Penelitian ini pernah dilakukan Widyasari, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar, pada penelitian tersebut menunjukkan hasil kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H5: Kompensasi berpengaruh negative terhadap turnover intention.

Job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Job insecurity adalah adalah perasaan tidak aman, khawatir serta takut akan kehilangan pekerjaan terhadap kondisi kerja pada sebuah perusahaan. Kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional seseorang karyawan yang menyenangkan yang ia rasakan saat menjalankan pekerjaannya. Turnover intention adalah suatu keinginan pada diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Penelitian ini pernah dilakukan Devi & Sudibia (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort).

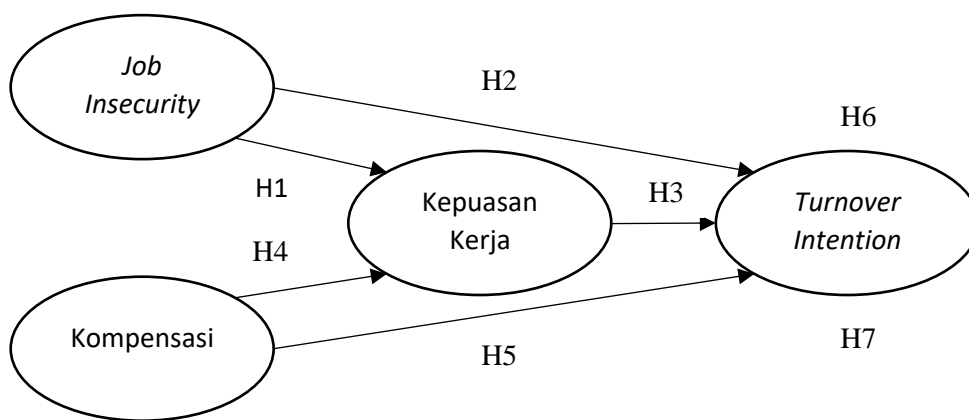
H6: Job insecurity berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang karyawan yang menyenangkan yang ia rasakan saat menjalankan pekerjaannya. Turnover intention adalah keinginan pada diri seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Ketika seorang karyawan bekerja dan diberi kompensasi yang sesuai oleh perusahaan maka

akan menimbulkan dampak rasa puas pada diri seorang karyawan yang akan membuat tingkat turnover pada pekerjaan menjadi berkurang karena kompensasi yang diberikan terasa cukup dan sesuai. Penelitian ini pernah dilakukan Devi & Sudibia (2015) yang berjudul Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort).

H7: Kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 2.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek Penelitian ini dilakukan di Hotel Tembok Batu Residence. Subyek pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Hotel Tembok Batu Residence.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Karena data ini diperoleh secara langsung dari para responden dari hasil kegiatan dan penelitian lapangan. Responden itu sendiri ialah karyawan Hotel Tembok Batu Residence.

Poulasi dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Hotel Tembok Batu Residence. Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi karyawan di Hotel Tembok Batu Residence dijadikan sample.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel ini terdiri dari variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) antara lain ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek seperti promosi tingkat gaji / kenaikan gaji, ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu, arti pekerjaan itu sebagai individu, kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Dimensi kompensasi menurut Dessler (2015) anatara lain yaitu gaji, bonus, tunjangan asuransi kesehatan, tunjangan liburan, tunjangan hari raya. Dimensi selanjutnya yaitu kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan dan rekan kerja. Dimensi yang terakhir adalah *turnover intention* yang menurut Mobley et al (1979) adalah Berpikir untuk keluar, Mencari alternatif pekerjaan yang lain, dan Keinginan untuk meninggalkan.

Teknik Analisis

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2017), uji seberapa baik suatu instrument yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. Sedangkan menurut Gracia (2005) uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus di hilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Kriteria pengujian validitas menurut Ghazali (2014) dinyatakan valid jika nilai Signifikan (Probabilitas) $< 0,05$ dan dinyatakan tidak valid jika nilai signifikan (Probabilitas) $> 0,05$.

Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2017), uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun konsep yang sedang diukur. Uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana konsistensi dari alat pengukur yang digunakan. Sehingga memberikan hasil yang relatif konsisten jika pengukuran tersebut diulangi. Suatu konstruk dikatakan reliabel, jika nilai cronbach's alpha harus $> 0,6$, Jogiyanto dan Abdillah (2009) dalam Agustina (2017).

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda (analisis jalur) adalah penggunaan analisis regresi untuk menafsirkan hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui besarnya pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen Dan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item kuesioner tersebut valid atau tidak. Item pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan valid jika nilai signifikansinya $<0,05$ ($\alpha=5\%$) dan dikatakan tidak valid jika nilai signifikansinya $>0,05$ ($\alpha=5\%$). Seluruh item pernyataan variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* dinyatakan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Suatu instrument akan dikatakan reliable jika mempunyai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 1
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Keterangan |
|---------------------------|----------------|------------|
| <i>Job Insecurity</i> | 0,680 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,810 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,740 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> | 0,850 | Reliabel |

Uji Statistik Deskriptif

Pada uji statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *job insecurity* menunjukkan hasil nilai rata-rata 3,07. Untuk variabel kompensasi memberikan hasil nilai rata-rata 3,36. Untuk variabel kepuasan kerja nilai rata-rata 3,54 dan variabel *turnover intention* nilai rata-rata 2,6.

Uji Asumsi Klasik

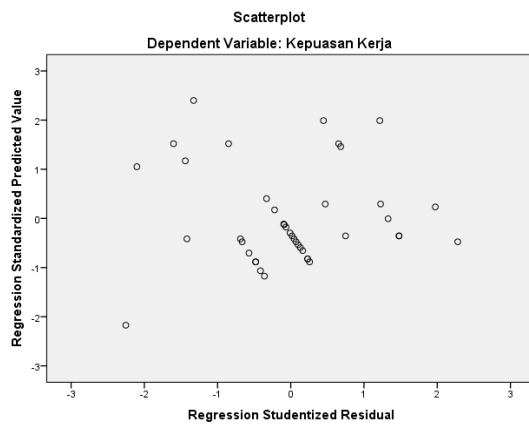
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, Dependent variabel, Independent variabel atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model

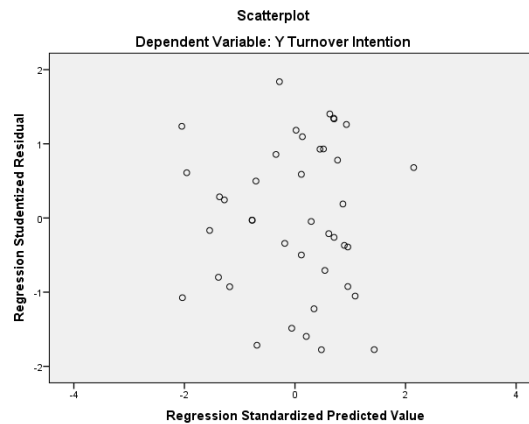
regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal, model regresi apat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai residual signifikan $>0,05$. Uji normalitas tahap satu yang sudah dilakukan yaitu variabel *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,200. Uji normalitas yang kedua yaitu variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikan 0,200.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya.



Gambar 4. 1



Gambar 4. 3

Gambar 4.2 dan 4.3 terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu, terlihat dari posisi letak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga instrument tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik multikoloniaritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen model regresi. Cara menguji ada tidaknya gejala multikoloniaritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi tidak terdapat gejala multikoloniaritas, dan jika nilai VIF diatas 10 maka model regresi terdapat gejala multikoloniaritas. Melihat dari nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka dapat dinyatakan terdapat multikoloniaritas. Tetapi apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terdapat multikoloniaritas.

Tabel 4. 2
Uji Multikolinearitas *Job Insecurity*, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

| Variabel | Tolerance | VIF |
|-------------------------------------|-----------|-------|
| <i>Job Insecurity</i> | 1,000 | 1,000 |
| Kompensasi | 1,000 | 1,000 |
| Dependent Variabel : Kepuasan Kerja | | |

Tabel 4.19 nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4. 3
Hasil Uji Multikolinearitas *Job Insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

| Variabel | Tolerance | VIF |
|--|-----------|-------|
| <i>Job Insecurity</i> | 0,997 | 1,003 |
| Kompensasi | 0,831 | 1,203 |
| Kepuasan Kerja | 0,829 | 1,206 |
| Dependent Variabel : <i>Turnover Intention</i> | | |

Tabel 4.20 nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis tahap pertama yaitu meregres variabel *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Regresi Berganda *Job Insecurity*, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

| | B | Sig |
|--|--------|-------|
| <i>Job Insecurity</i> - Kepuasan Kerja | -0,051 | 0,730 |
| Kompensasi - Kepuasan Kerja | 0,410 | 0,009 |

Pengujian tahap kedua yaitu meregres variabel *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 4. 5
Hasil Analisis Regresi Berganda *Job Insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

| | B | Sig |
|---|--------|-------|
| <i>Job Insecurity</i> - <i>Turnover Intention</i> | 0,153 | 0,300 |
| Kompensasi - <i>Turnover Intention</i> | -0,407 | 0,015 |
| Kepuasan Kerja - <i>Turnover Intention</i> | -0,061 | 0,703 |

Uji Hipotesis 1

Nilai signifikansi *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,730 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = -0,051$.

Uji Hipotesis 2

Nilai signifikansi *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,300 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,153$.

Uji Hipotesis 3

Nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,703 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,061$.

Uji Hipotesis 4

Nilai signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,009 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,410$.

Uji Hipotesis 5

Nilai signifikansi kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,015 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,407$.

Uji Hipotesis 6

Pengaruh langsung penelitian ini adalah *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = 0,153$. Pengaruh tidak langsung yaitu *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = -0,051$ dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $\beta = -0,061$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan

kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = -0,051 \times -0,061 = 0,031$. Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar 0,153 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,031. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Uji Hipotesis 7

Pengaruh langsung penelitian ini adalah kompensasi terhadap turnover intention yang memiliki nilai $\beta = -0,407$. Pengaruh tidak langsung yaitu kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,410$ dan kepuasan kerja terhadap turnover intention adalah $\beta = -0,061$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = 0,410 \times -0,061 = -0,025$. Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar -0,407 dan pengaruh tidak langsung sebesar -0,025. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Pembahasan

***Job insecurity* terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis 1 dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara job insecurity terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan job insecurity berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak atau tidak terbukti.

Hal tersebut disebabkan adanya rasa aman yang dirasakan para karyawan sehingga mereka tidak takut kehilangan pekerjaan mereka. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan, mereka tidak takut kehilangan pekerjaan karena diperusahaan tersebut memiliki masa kontrak yang cukup panjang yaitu selama 2 tahun dan juga dapat diperpanjang. Sehingga disana mereka hanya harus bekerja dengan baik dan benar supaya tidak melakukan kesalahan dan dikeluarkan dari pekerjaan mereka. Dengan kinerja yang baik maka kontrak yang sudah habis masih bisa diperpanjang oleh perusahaan. Rendahnya rasa ketidakamanan dalam bekerja yang dirasakan para karyawan membuat mereka merasa puas di dalam pekerjaan. Penelitian terdahulu yang

mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Wening (2005) yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Job insecurity terhadap turnover intention.

Hipotesis 2 dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor seperti kontrak kerja yang masih bisa diperpanjang. Dengan system kontrak yang bisa diperpanjang membuat karyawan merasa aman dalam status kerja mereka walaupun status kerja mereka kontrak. Hal tersebut membuat tingginya rasa aman dalam pekerjaan dan tidak takut untuk kehilangan pekerjaan karena ketika kontrak selesai mereka masih bisa memperpanjang kontrak mereka. Sehingga mereka tidak perlu berfikir untuk dikeluarkan dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Sehingga walaupun mengalami ketidakamanan pekerjaan belum tentu tingkat keinginan keluar karyawan tinggi. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Riana, dkk (2017) yang menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan Sukmana, dkk (2016) yang menyatakan *job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja terhadap turnover intention.

Hipotesis 3 dalam penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

Diketahui bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut tidak mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut karena para karyawan disana sudah terikat kontrak selama 2 tahun dengan perusahaan. Ketika karyawan merasa tidak puas di dalam pekerjaannya maka karyawan tidak diperbolehkan untuk meninggalkan perusahaan sebelum kontrak selesai. Sehingga karyawan hanya diperbolehkan keluar dari perusahaan setelah menjalani kerja selama 2 tahun dan kontrak tidak diperpanjang. Sehingga puas atau tidak puasnya karyawan dalam perusahaan mereka harus tetap bekerja di perusahaan tersebut selama masih terikat kontrak dan baru di perbolehkan berhenti jika kontrak tersebut sudah

selesai. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Setiyanto & Hidayati (2017) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga pernah dilakukan Sukmana, dkk (2016) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis 4 dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Dengan melihat karakteristik responden mengenai kompensasi seperti gaji, bonus, THR dll yang diberikan kepada karyawan mereka merasa cukup dan menganggap perusahaan sudah secara adil dan layak dalam memberikan kompensasi. Adanya bonus, THR, dll yang diberikan membuat para karyawan menjadi lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan merasa puas. Sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal tersebut karena pekerjaan yang mereka lakukan diperusahaan merasa dihargai dengan diberikannya imbalan atau kompensasi yang cukup yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Zaki & Marzolina (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi terhadap *turnover intention*

Hipotesis 5 dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Di dalam hotel tersebut para karyawan sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji, bonus, THR dll. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan bidang kerja mereka yang membuat para karyawan merasa nyaman dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para karyawan maka akan semakin sedikit keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang menyatakan kompensasi

berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention dan Parashakti (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap turnover intention.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada uji hipotesis 6 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti. Penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Kuding & Kurnia (2011) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening pada *job insecurity* terhadap turnover intention.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap turnover intention. Hal ini dapat dilihat pada uji hipotesis 7 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi terhadap turnover intention. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap turnover intention ditolak atau tidak terbukti. Penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Meilano & Nugraheni (2017) yang menyatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Keterbatasan

1. Beberapa pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner penelitian cenderung sulit dimengerti oleh para responden terutama pernyataan kuesioner tentang *job insecurity*. Hal itu terkadang membuat perbedaan pemahaman antara responden dengan peneliti sehingga bisa menyebabkan hasil jawaban yang diberikan para responden kurang maksimal.
2. Saat penyebaran kuesioner pada karyawan Hotel Tembok Batu Residence peneliti hanya menitipkan kuesionernya kepada GM (*General Manager*) dan tidak bisa disebarakan sendiri kepada para karyawan dikarenakan jam kerja karyawan yang berbeda-beda serta dapat mengganggu pekerjaan di hotel tersebut. Hal itu membuat pernyataan kuesioner yang susah di pahami oleh para responden tidak bisa ditanyakan langsung kepada peneliti.
3. Waktu yang digunakan untuk menunggu pengambilan hasil pengisian kuesioner ini cukup lama karena harus menyesuaikan jadwal GM yang padat.

Saran

Bagi Hotel Tembok Batu Residence

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa karyawan di Hotel Tembok Batu Residence memiliki *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dalam taraf cukup atau sedang. Hal tersebut sebaiknya perusahaan memberikan arahan kepada karyawannya ketika para karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja. Dengan diberikanya arahan maka para karyawan akan belajar memperbaiki kesalahan yang pernah dibuat dan dapat meminimalisir kesalahan yang sama terulang kembali. Sehingga mereka dapat memperbaiki kinerja mereka dengan baik dan tidak terancam putus kontrak dengan perusahaan. Hal tersebut akan membuat para karyawan merasa aman bekerja di dalam Hotel Tembok Batu Residence.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan diketahui bahwa karyawan Hotel Tembok Batu Residence memiliki taraf kompensasi yang sedang atau cukup. Dari hasil yang di dapat bahwa nilai score masa liburan dan THR yang paling kecil. Hal tersebut sebaiknya pihak Hotel memberikan masa liburan yang cukup buat para karyawannya untuk melepaskan penat selama bekerja. Karena bekerja di dalam sebuah hotel bukan pekerjaan yang ringan. Mereka terus bekerja pagi siang bahkan malam tergantung shif kerja apa yang mereka dapatkan. Sedangkan untuk THR sebaiknya para karyawan diberikan THR yang sesuai karena kebutuhan yang diperlukan pada saat hari raya biasanya cukup banyak.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tingkat kepuasan kerja di Hotel Tembok Batu Residence tinggi. Sehingga hal yang perlu dilakukan pihak hotel harus mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya. Hal yang utama untuk ditingkatkan terutama kepuasan karyawan terhadap rekan kerja karena pernyataan tersebut memiliki score yang paling kecil. Para atasan sebaiknya lebih memperhatikan hubungan antar para karyawan. Dengan begitu ketika ada perselisihan antar karyawan dapat di hindari dan dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Bagi peneliti yang akan datang

1. Untuk para peneliti selanjutnya saat penyebaran kuesioner sebaiknya ikut terlibat dalam proses penyebaran kuesioner tersebut sehingga jika ada responden yang kurang tahu terhadap isi kuesioner yang diberikan bisa ditanyakan langsung kepada peneliti.
2. Sebelum kuesioner disebar di harapkan peneliti sebelumnya menjelaskan terlebih dahulu tentang variabel yang ingin diteliti agar para responden memahami isi pernyataan kuesioner dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, N. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Karyawan Kontrak Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza . *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* .
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *The Academy Of Management Journal, Vol. 32, No. 4*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devi, N. L., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4*.
- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. L., Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A Crossover Study From A Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, And Patners Family Life Satisfaction. *Frontiers In Psychology*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gracia, B. A. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design Pt. Grahacipta) . *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* .
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy Of Management Review*, Vol. 9, No. 3.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management Vol.2 No.2*.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau . *E Journal Psikologi*.
- Hartanto, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Timur Jaya. *Agora Vol. 2*.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016). *Jurnal Indonesia Membangun*.
- Jimenez, P., Milfelner, B., Zizek, S. S., & Dunkl, A. (2017). Moderating Effects Between Job Insecurity And Intention To Quit In Samples Of Slovene And Austrian Workers. *Nase Gospodarstvo / Our Economy*.
- Juliandiny, T., Senen, S. H., & Sumiyati. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal Of Business Management Education*.
- Kuding, G. M., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabelintervening(Studi Pada Karyawan Pertelevisian Di Jakarta). *Ultima Accounting Vol 3. No.1*.
- Leisanyane, K., & Khaola, P. P. (2013). The Influence Of Organisational Culture And Job Satisfaction On Intentions To Leave: The Case Of Clay Brick Manufacturing Company In Lesotho . *Eassrr, Vol. Xxix, No. 1*.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan-Volume 1 Nomor 2* .
- Manuaba, I. A., & Astiti, D. P. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Pt. Bank Cimb Niaga Tbk, Wilayah Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*.

- Meilano, M. R., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin* .
- Novliadi, F. (2009). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajar Dengan Job Insecurity Pada Karyawan.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal Emba*.
- Parashakti, R. D., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). The Effect Of Compensation And Organization Commitment Towards Turnover Intention. Case Study In Ilc (International Language Center) Jakarta. *Advances In Intelligent Systems Research*.
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & P, P. S. (2017). Hubungan Antara Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah. *Prosiding Seminar Nasional Aimi* .
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover . *Jurnal Ilmiah Amik Labuhan Batu*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmawati, I., Yulianeu, Wulan, H. S., & P, P. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing Pt Maxmoda Indo Global). *Journal Of Management*.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The Impact Of Compensation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria. *The Business And Management Review*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10*.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention . *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* .

- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*.
- Siregar, I. (2018). Analisis Restrukturisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Supermall Binjai. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu" Vol. 4. No. 1*.
- Agustina, N. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Karyawan Kontrak Pt Ramayana Lestari Sentosa Tbk Samarinda Central Plaza . *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis* .
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Causes, And Consequences Of Job Insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test. *The Academy Of Management Journal, Vol. 32, No. 4*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Devi, N. L., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4*.
- Emanuel, F., Molino, M., Presti, A. L., Spagnoli, P., & Ghislieri, C. (2018). A Crossover Study From A Gender Perspective: The Relationship Between Job Insecurity, Job Satisfaction, And Patners Family Life Satisfaction. *Frontiers In Pyscology*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gracia, B. A. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design Pt. Grahacipta) . *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* .
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy Of Management Review, Vol. 9, No. 3*.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management Vol.2 No.2*.
- Hanafiah, M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau . *E Journal Psikologi*.
- Hartanto, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Timur Jaya. *Agora Vol. 2*.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.

- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung (Studi Kasus Pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2016). *Jurnal Indonesia Membangun*.
- Jimenez, P., Milfelner, B., Zizek, S. S., & Dunkl, A. (2017). Moderating Effects Between Job Insecurity And Intention To Quit In Samples Of Slovene And Austrian Workers. *Nase Gospodarstvo / Our Economy*.
- Juliandiny, T., Senen, S. H., & Sumiyati. (2016). Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Keperawatan Kontrak Rumah Sakit Umum Subang. *Journal Of Business Management Education*.
- Kuding, G. M., & Kurnia, R. (2011). Pengaruh Job Insecurity, Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabelintervening(Studi Pada Karyawan Pertelevisian Di Jakarta). *Ultima Accounting Vol 3. No.1*.
- Leisanyane, K., & Khaola, P. P. (2013). The Influence Of Organisational Culture And Job Satisfaction On Intentions To Leave: The Case Of Clay Brick Manufacturing Company In Lesotho . *Eassrr, Vol. Xxix, No. 1*.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan-Volume 1 Nomor 2* .
- Manuaba, I. A., & Astiti, D. P. (2014). Hubungan Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Pada Pt. Bank Cimb Niaga Tbk, Wilayah Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*.
- Meilano, M. R., & Nugraheni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Laksana Baru Swalayan Majenang). *Diponegoro Journal Of Management*.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review And Conceptual Analysis Of The Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin* .
- Novliadi, F. (2009). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajar Dengan Job Insecurity Pada Karyawan.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal Emba*.
- Parashakti, R. D., Nashar, M., & Usliawati, D. (2017). The Effect Of Compensation And Organization Commitment Towards Turnover Intention. Case Study In Ilc (International Language Center) Jakarta. *Advances In Intelligent Systems Research*.
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta.

- Riana, I. G., Minarsari, M., & P, P. S. (2017). Hubungan Antara Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah. *Prosiding Seminar Nasional Aimi* .
- Ridho, S., & Syamsuri, A. R. (2018). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Intensi Turnover . *Jurnal Ilmiah Amik Labuhan Batu*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmawati, I., Yulianeu, Wulan, H. S., & P, P. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover Yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing Pt Maxmoda Indo Global). *Journal Of Management*.
- Salisu, J. B., Chinyio, E., & Suresh, S. (2015). The Impact Of Compensation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria. *The Business And Management Review*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10*.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention . *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* .
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di Salah Satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen*.
- Siregar, I. (2018). Analisis Restrukturisasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Supermall Binjai. *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu" Vol. 4. No. 1* .
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim . *Agora Vol. 1, No. 1*.
- Sukmana, A. F., Sudarsih, & Syaharudin, M. (2016). Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No Security: A Meta-Analysis And Review Of Job Insecurity And Its Consequences. *Journal Of Occupational Health Psychology*.

- Wening, N. (2005). Pengaruh Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Kinerja*.
- Wibowo, N. C., & Sutanto , E. M. (2013). Pengaruh Kualitas Leader Member Exchange (Lmx) Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Pt. Nutrifood Surabaya . *Agora Vol. 1 No. 1*.
- Widyasari, N. M., Dewi, I. A., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 6.5* .
- Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.

Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa Skripsi atas:

Nama : Hary Prasetyo Raharjo
NIM : 20160410222
Prodi : Manajemen/FEB
Judul : **PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMPENSASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Karyawan Hotel Tembok Batu Residence)**
Dosen Pembimbing : Tri Maryati, S.E.,MM

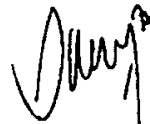
**Telah dilakukan tes Turnitin filter 1%, dengan indeks similaritasnya sebesar 12%.
Semoga surat keterangan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.**

Mengetahui
Ka. Ur. Pengelolaan



Laela Niswatin, S.I.Pust

Yogyakarta, 2/5/2020
yang melaksanakan pengecekan



Ikram Al- Zein, S.Kom.I

SURAT PERSETUJUAN

Assalaamu'alaikumwr. wb.

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hary Prasetyo Raharjo
NIM : 20160410222
No. HP : 0896 0772 9554 (nomor yang bisa dihubungi)
Email : haryprasetyo11@gmail.com
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal yudisium : 30 April 2020

Judul Skripsi :
Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada Karyawan Hotel Tembok Batu Residence)

Dosen Pembimbing : Tri Maryati

Menyatakan bahwa,

1. Bersedia/tidakbersedia* bekerjasama dengan dosen pembimbing untuk mengembangkan skripsi menjadi naskah publikasi yang layak untuk diterbitkan di jurnal/prosiding yang dituju
2. Bersedia/tidakbersedia* menjadikan dosen pembimbing sebagai penulis pertama dalam naskah publikasi yang telah diolah dan diformat ulang sesuai ketentuan jurnal/prosiding yang dituju

Demikian surat persetujuan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalaamu'alaikumwr. wb.

Yogyakarta, 27 Maret 2020

Pembimbing Skripsi,

Mahasiswa,

(Tri Maryati, S.E., MM.)
NIK. 19620922199303143028

(Hary Prasetyo Raharjo)



Mengetahui,

Manajemen

Tri Maryati PA., M.Si., Ph.D

1991032001

*coret yang tidak perlu