

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN BESAKIH BEACH HOTEL DENPASAR**

**Ni Made Widyasari<sup>1</sup>  
I Gusti Ayu Manuati Dewi<sup>2</sup>  
Made Subudi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: ayikwidyasari21@gmail.com

**ABSTRAK**

Studi ini bermaksud untuk mengkaji pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention*, pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, dan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 89 karyawan Besakih Beach Hotel. Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner dan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menemukan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif *turnover intention*, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Implikasi praktis penelitian ini adalah temuan untuk manajemen dalam hal mengantisipasi *turnover intention* dengan memperhatikan tingkat ketidakamanan kerja dengan memperhatikan suasana kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil, dan selalu meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mengurangi *turnover intention* karyawan.

**Kata Kunci:** *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the effects of job insecurity on turnover intention, the effect of compensation on turnover intention, job insecurity influence of job insecurity on job satisfaction, job satisfaction influence on turnover intention, and the influence of compensation on job satisfaction. Samples are taken by 89 employees in Besakih Beach Hotel. Data were collected by distributing questionnaires and using path analysis. The results of this study showed that job insecurity positive effect on turnover intention, compensation negative effect on turnover intention, job insecurity negatively affect job satisfaction, job satisfaction negatively affect turnover intention, and compensation has positive effect on job satisfaction. The implications of this findings are management should taking into account the level of job insecurity by taking into account a comfortable working atmosphere, giving fair compensation, and always improve employee job satisfaction.

**Keywords:** Job insecurity, compensation, job satisfaction and turnover intention

## PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Bali mengalami pertumbuhan yang pesat diimbangi dengan bertambahnya jumlah kunjungan wisatawan mancanegara. Pada tahun 2012 sampai tahun 2013 kunjungan wisatawan mancanegara mengalami peningkatan sebesar 4,3%, kemudian pada tahun 2013 sampai tahun 2014 juga mengalami peningkatan sebesar 27,7%, dan pada tahun 2014 sampai tahun 2015 terus mengalami peningkatan hingga kunjungan wisatawan bertambah 4,1% wisatawan yang berkunjung ke Bali. Dengan jumlah kunjungan wisatawan yang meningkat, cenderung juga meningkatnya jumlah hotel berbintang di Bali. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Bali jumlah hotel berbintang 3 di Bali adalah 75 dan merupakan jumlah hotel berbintang memiliki jumlah terbanyak dibandingkan dengan hotel berbintang lainnya. Besakih Beach Hotel merupakan salah satu Hotel berbintang 3 dengan jumlah kamar 95 kamar yang berlokasi di Sanur, Denpasar Bali.

Tingginya angka *turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi. Andini (2006), mengatakan bahwa angka *turnover* karyawan yang besar adalah akibat dari keinginan untuk keluar organisasi pada karyawan yang menjadi suatu tindakan karyawan untuk keluar dari organisasi. Suhanto (2009), mengemukakan munculnya *turnover intention* karyawan yang mempunyai kepuasan kerja akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap organisasi, dan biasanya memiliki niat yang rendah untuk keluar dari organisasi.

Tingkat *turnover* karyawan Besakih Beach Hotel mengalami peningkatan pada tahun 2013 sampai 2015. Pada tahun 2013 jumlah karyawan yang keluar

yaitu 10,67 %, pada tahun 2014 jumlah karyawan yang keluar meningkat menjadi 13,00%, dan pada tahun 2015 juga mengalami peningkatan menjadi 20,87%. Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan pelayanan pada Hotel menjadi tidak stabil karena pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang baru tentu berbeda dengan pelayanan karyawan yang lama. Hal ini akan berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada konsumen. Hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan yang sudah keluar dari Besakih Beach Hotel menyatakan bahwa sudah tidak adanya keamanan dalam bekerja, kurangnya kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan, merasa diperlakukan tidak adil, dan berkurangnya kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gunalan dan Ceylan (2015) di rumah sakit swasta yang berlokasi di Balikesir, Turki menyebutkan ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Witasari (2009), mengungkapkan kepuasan kerja adalah penyebab langsung seorang karyawan pada *hospitality industry* melakukan keinginan keluar dari hotel. Valentine *et al.* (2010) menyebutkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kemauan berpindah (*turnover intention*). Wening (2005) menjelaskan bahwa ketidakamanan kerja adalah situasi tidak berdaya untuk mempertahankan ketidakpastian dalam situasi kerja yang menakutkan. Jiwa yang tidak aman akan membawa dampak keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Probst dan Brubaker (2001) menemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak negative dan signifikan pada kepuasan kerja.

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:181), kompensasi adalah upah dari perusahaan kepada tenaga kerja yang diberikan kepada karyawan sebagai pemberian tenaga dan pikiran untuk perusahaan lebih maju. Saleem dan Gul (2013) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kompensasi memiliki hubungan negatif dengan keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Sopiah (2013) melakukan penelitian pada karyawan di Bank Syariah kota Malang, dan menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dari hal tersebut dengan *turnover* karyawan di Besakih Beach Hotel tiap tahunnya mengalami peningkatan dan menjadi permasalahan yang serius karena dapat menyebabkan permasalahan pada situasi pekerjaan dan menyebabkan permasalahan bagi perusahaan karena perlu biaya tambahan untuk mempekerjakan dan memberi pelatihan karyawan. Dengan demikian, penelitian ini ingin mengkaji pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar.

### **Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap *turnover intention***

Tenaga kerja yang mempunyai ketidakamanan kerja memiliki sikap untuk mencari pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman untuk pekerjaannya. Hasil studi Olabimitan *et al.* (2006) dalam penelitiannya yang dilakukan di Bank Merger (Afrika) mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap niat karyawan untuk keluar. Ismail (2015) menggunakan analisis regresi menemukan hasil bahwa ketidakamanan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi

*turnover intention* yang terjadi pada sektor bank Syria. Hu dan Schaufeli (2011), menyatakan dalam penelitiannya yang dilakukan pada perusahaan keluarga di China yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan ketidakamanan kerja terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

H<sub>1</sub> : Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention***

Hal lain yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan adalah kompensasi. Persoalan meninggalkan profesi adalah upah, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Ayuninnisa dan Saptoto (2015), menemukan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar. Endang (2005) mengemukakan penelitiannya yaitu kepuasan atas gaji berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berpindah. Syed *et al.* (2015), mengungkapkan suatu penelitiannya pada perusahaan *call centre* di Punjab Pakistan. Hasil temuan menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara kompensasi yang diberikan terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Saleem and Gul (2013), melakukan penelitian kepada karyawan yang bekerja di organisasi sektor publik di Islamabad, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan gaji (kompensasi) dengan keinginan karyawan untuk pindah dari organisasi. Cao *et al.* (2013), melakukan penelitian disalah satu industri di China, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berkorelasi negatif yang

signifikan dengan *turnover intention*. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> :Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap kepuasan kerja.**

Persepsi ketidakamanan kerja yang datang akan menyebabkan dampak negatif baik dalam aspek psikologis. Aspek psikologis yang datang antara lain hilangnya kepuasan kerja. Hasil studi Witte (2005) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Reisel *et al.* (2010) dengan menggunakan uji analisis regresi menemukan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Chirumbolo (2005), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ketidakamanan kerja berkorelasi negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Mahaputra dan Respati (2013), pada penelitiannya menemukan ketidakamanan kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

H<sub>3</sub> : Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasa kerja.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.**

Alternatif pekerjaan dan kepuasan kerja menjadi pengaruh secara substansial terhadap keinginan keluar pada sebuah organisasi. *Turnover* karyawan diawali dengan adanya niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Khan and Aleem (2014) melakukan penelitian pada lembaga kesehatan di Pakistan, dan menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif dan signifikan dengan

*turnover intention*. Ghayas and Siddiqui (2012) mengemukakan dalam penelitiannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*) pada Industri Farmasi di Karachi. Saeed *et al.* (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Zahra *et al.* (2013), melakukan penelitian di Universitas Keguruan Pakistan yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. Issa *et al.* (2013), melakukan penelitian pada pertokoan farmasi di Amman yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

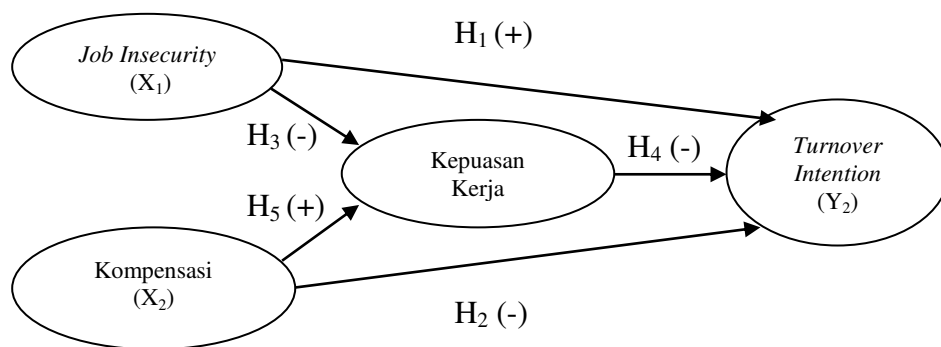
#### **Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Upah hasil kerja yang diberikan secara adil dan rata berdasarkan dengan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Jamilu and Subhasini (2015), melakukan penelitian pada karyawan konstruksi sektor publik di Negeria, dimana hasil penelitiannya yaitu adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi yang dibayar dengan kepuasan kerja. Emmanuel (2014), mengemukakan dalam penelitiannya yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Field dan Adeoye (2014), mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara manajemen kompensasi dengan kepuasan kerja pada perusahaan Asuransi di Negeria. Saqibusman *et al.* (2013) melakukan penelitian terhadap kepuasan kerja guru di

berbagai perguruan tinggi di Sialkot, Pakistan. Dalam penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi (gaji) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H<sub>5</sub>: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelusuran kajian pustaka dan temuan studi empiris, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan disalah satu tempat yang bergerak dalam bidang usaha jasa pelayanan perhotelan yaitu Besakih Beach Hotel yang berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No 45, Sanur. Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu general manajer, pengurus, pengawas, dan seluruh karyawan di Besakih Beach Hotel. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

### Jenis Data dan Sumber Data



Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan di Besakih Beach Hotel. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah lokasi penelitian dan gambaran umum organisasi lokasi penelitian dan karakteristik responden (nama karyawan, jenis kelamin, status, departemen dan masa kerja).

Kedua jenis data itu diperoleh dari dua sumber yaitu sumber primer yang diperoleh dari kuesioner yang didapat dari responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Besakih Beach Hotel. Sumber sekunder yang diperoleh dari data berupa dokumen laporan data jumlah karyawan dan jabatan dalam pekerjaan yang telah dibuat oleh pihak manajemen Besakih Beach Hotel.

### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari ketidakamanan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel terikat terdiri dari kepuasan kerja dan *turnover intention*.

### **Populasi dan Metode Penentuan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja di Besakih Beach Hotel yang berjumlah 89 orang karyawan dengan tidak membedakan karyawan tetap dan kontrak. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *saturated sampling* atau sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi akan digunakan sebagai sampel.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Tabel 1 sampai Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua instrumen penelitian tentang karakteristi ketidakamanan kerja, karakteristik kompensasi, karakteristik kepuasan kerja, karakteristik *turnover intention*, dapat dinyatakan valid karena masing-masing dari butir pernyataan memiliki koefisien validitas lebih tinggi dari 0,300. Demikian pula terhadap reliabilitas, instrumen penelitian dari variabel karakteristik ketidakamanan kerja, karakteristik kompensasi, karakteristik kepuasan kerja, dan karakteristik *turnover intention*, adalah reliabel karena mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600.

**Tabel 1.**  
**Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketidakamanan Kerja**

Variabel	Butir Pernyataan	<i>Pearson Correlation (r)</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	
Ketidakamanan kerja ( $X_1$ )	<b>Arti penting terhadap pekerjaan</b>		0,842	
	1) Menganggap gaji sebagai tolok ukur keberhasilan bekerja.	0,899		
	2) Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja.	0,855		
	3) Menganggap <i>supervisor</i> sebagai penentu dalam bekerja.	0,764		
	<b>Arti penting peristiwa pekerjaan</b>		0,826	
	1) Tingkat kekhawatir kehilangan pekerjaan.	0,670		
	2) Menganggap pekerjaan sangat bergensi.	0,807		
	3) Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja.	0,925		
	<b>Kemungkinan perubahan negatif pada faktor pekerjaan</b>			0,837
	1) Tingkat ancaman akan diberhentikan oleh perusahaan.	0,881		
	2) Kekhawatiran akan dipecat jika melanggar peraturan.	0,813		
	3) Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan.	0,781		
	<b>Kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa terjadi</b>			0,850
	1) Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja.	0,873		
	2) Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya	0,890		

	pengurangan kompensasi.		
3)	Ancaman akan dipindahkan kepekerjaan lain dengan <i>level</i> yang sama.	0,850	
	<b>Ketidakterdayaan</b>		<b>0,871</b>
1)	Ketidakterdayaan untuk menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan.	0,897	
2)	Ketidakterdayaan untuk mempertahankan pekerjaan.	0,965	
3)	Ketidakterdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan.	0,925	

*Sumber:* Data primer diolah 2016

Tabel 2.

## Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation ( <i>r</i> )	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<b>Gaji</b>		<b>0,866</b>
	1) Penerimaan gaji sesuai dengan beban pekerjaan karyawan.	0,979	
	2) Penerimaan pembayaran gaji tepat waktu setiap bulannya	0,864	
	3) Kepuasan dengan tingkat gaji secara keseluruhan.	0,889	
	<b>Insentif</b>		<b>0,836</b>
	1) Pemberian insentif disesuaikan dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	0,848	
	2) Pemberian insentif dilakukan secara adil.	0,833	
	3) Insentif yang diberikan disesuaikan dengan kinerja karyawan.	0,833	
	<b>Tunjangan hari raya</b>		<b>0,857</b>
	1) Pemberian tunjangan disesuaikan dengan beban pekerjaan.	0,925	
	2) Sistem tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi organisasi.	0,860	
	3) Kepuasan dalam penerimaan tunjangan hari raya.	0,821	
	<b>Asuransi</b>		<b>0,828</b>
	1) Pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan.	0,903	
	2) Dana asuransi kesehatan disesuaikan dengan biaya kesehatan.	0,548	
3) Pemberian asuransi kesehatan disesuaikan dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	0,934		

*Sumber:* Data primer diolah 2016



**Tabel 3.**  
**Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**

Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation (r)	Cronbach's Alpha	
Kepuasan kerja (Y <sub>1</sub> )	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		0,823	
	1) Pekerjaan yang menarik.	0,920		
	2) Kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan.	0,960		
	3) Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.	0,753		
	4) Keberhasilan dalam pekerjaan.	0,862		
	5) Kepuasan dalam pekerjaan.	0,908		
	<b>Gaji</b>			0,791
	1) Kepuasan gaji.	0,845		
	2) Kepuasan tunjangan yang diberikan perusahaan.	0,639		
	3) Pemberian insentif.	0,741		
	4) Pemberian imbalan dalam pekerjaan.	0,861		
	5) Kenaikan gaji perusahaan.	0,645		
	<b>Kesempatan promosi</b>			0,782
	1) Kemajuan karyawan pada perusahaan.	0,774		
	2) Patokan yang digunakan untuk promosi dalam perusahaan.	0,506		
	3) Promosi kenaikan jabatan.	0,770		
	4) Kenaikan gaji.	0,826		
	5) Tingkat promosi yang terjadi perusahaan.	0,680		
	<b>Pengawasan (Supervisi)</b>			0,820
	1) Para <i>supervisor</i> memberikan dukungan.	0,856		
	2) Para <i>supervisor</i> memiliki motivasi tinggi.	0,964		
	3) Para <i>supervisor</i> memberikan kebebasan dalam mengambil keputusan.	0,719		
	4) Kepedulian para <i>supervisor</i> dengan bawahan.	0,891		
	5) Keadilan para <i>supervisor</i> terhadap bawahannya.	0,916		
	<b>Rekan Kerja</b>			0,830
1) Kepuasan bekerja dengan tim kerja.	0,955			
2) Kenyamanan bekerja dalam organisasi.	0,947			
3) Rekan kerja yang kooperatif.	0,941			
4) Dukungan rekan kerja.	0,884			
5) Kepedulian rekan kerja.	0,941			

Sumber: Data primer diolah 2016

**Tabel 4.**  
**Rekapitulas Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover Intention**

Variabel	Butir Pernyataan	Pearson Correlation (r)	Cronbach's Alpha
Turnover intention (Y <sub>2</sub> )	<b>Thinking of quitting</b>		0,918
	1) Berpikir untuk keluar dari pekerjaan.	0,947	
	2) Meninggalkan organisasi dalam waktu cepat.	0,968	

<i>Intention to search for alternatives</i>		0.883
1) Pencarian secara aktif pada pekerjaan lain.	0,893	
2) Selalu membaca iklan lowongan pekerjaan.	0,867	
<i>Intention to quit</i>		0,931
1) Berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada kesempatan yang lebih baik.	0,983	
2) Berniat untuk keluar dari perusahaan apabila ada tawaran dari perusahaan lain yang memberi gaji lebih besar.	0,981	

---

Sumber: Data primer diolah 2016

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan obyek penelitian (Sugiyono, 2010:199). Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan menggali informasi dan tanya jawab secara langsung kepada responden, hal ini bertujuan untuk mengungkap fakta yang terjadi di lapangan.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial untuk analisis data. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data demografis responden yang disajikan melalui tabel, perhitungan rerata, dan perhitungan persentase, sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 76,4 persen karena mempengaruhi pergerakan di lapangan sehingga pelayanan menjadi lebih stabil, sedangkan sisanya perempuan sebesar 23,6 persen. Mayoritas responden paling banyak yaitu rentang usia <30 yaitu sebesar 34,8 persen sehingga memiliki keinginan tinggi untuk keluar Hotel, kemudian paling sedikit responden berusia >50 tahun yaitu sebesar 10,1 persen. Dilihat dari pendidikan terakhir, mayoritas responden paling banyak adalah Diploma sebesar 70,8 persen karena pendidikan diploma lebih mengajarkan praktek dan pengalaman pada bidang perhotelan, yang diikuti oleh S1 sebesar 2,2 persen, dan SMA sebesar 23,6 persen. Pengelompokan berdasarkan masa kerja, mayoritas responden dengan persentase tertinggi rata-rata bekerja < 5 tahun yaitu sebesar 40,4 persen, semakin rendah masa kerja seseorang maka kecenderungan untuk melakukan *turnover* semakin besar, diikuti responden dengan persentase terendah rata-rata bekerja 6-10 tahun yaitu 25,8 persen.

### **Hasil Pengujian Hipotesis**

Analisis ini digunakan untuk membuktikan secara empiris hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dengan bantuan Program *SPSS for Window 17,0* analisis data dapat dilakukan sebagai berikut.

### **Tabel 5.**

**Rekapitulasi Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kompensasi terhadap  
Kepuasan Kerja**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	
1 (Constant)	31.986	11.959		2.675	.009
Ketidakamanan kerja	-.415	.207	-.103	-2.008	.048
Kompensasi	1.775	.107	.854	16.640	.000
R Square					.823

*Sumber:* Data primer diolah 2016

**Tabel 6.**

**Rekapitulasi Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kompensasi terhadap  
Turnover Intention**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta	t	
1 (Constant)	26.273	5.193		5.060	.000
Ketidakamanan kerja	.178	.088	.162	2.019	.047
Kompensasi	-.194	.091	-.343	-2.127	.036
Kepuasan kerja	-.095	.045	-.349	-2.120	.037
R Square					.590

*Sumber:* Data primer diolah 2016

**Struktural 1**

$$Z_{\text{Kepuasan kerja}} = P_3X_1 + P_5X_2 + e_1$$

$$= -0,103 X_1 + 0,854 X_2$$

**Struktural 2**

$$Z_{\text{Turnover intention}} = P_1X_1 + P_2X_2 + P_4Y_1 + e_2$$

$$= 0,162 X_1 + -0,343 X_2 + -0,349Y_1$$



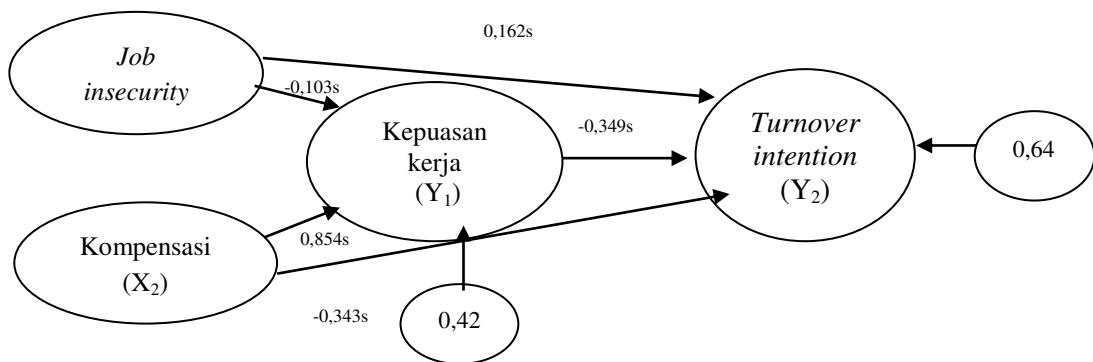
Berdasarkan model struktural 1 dan struktural 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir, namun sebelumnya terlebih dahulu akan dihitung nilai standar *error*nya sebagai berikut.

$$Pe_i = \sqrt{1 - Ri^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - Ri^2} = \sqrt{1 - 0,823} = 0,42$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - Ri^2} = \sqrt{1 - 0,590} = 0,64$$

Jika disajikan ke dalam model jalur, maka nilai koefisien Pi dan nilai standar *error*nya akan tampak pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2. Validasi Model Gambar Jalur Akhir**

Berdasarkan diagram jalur tersebut, maka dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel.

**Tabel 7.  
 Rangkuman Hasil Koefisien Analisis Jalur**

No	Hubungan Variabel	Standardized coefficients beta	Nilai Sig.	Keterangan
1	X <sub>1</sub> => Y <sub>2</sub>	0,162	0,047	Signifikan
2	X <sub>2</sub> => Y <sub>2</sub>	-0,343	0,036	Signifikan
3	X <sub>1</sub> => Y <sub>1</sub>	-0,103	0,048	Signifikan
4	Y <sub>1</sub> => Y <sub>2</sub>	-0,349	0,037	Signifikan
5	X <sub>2</sub> => Y <sub>1</sub>	0,854	0,000	Signifikan
6	X <sub>1</sub> => Y <sub>1</sub> => Y <sub>2</sub>	0,036	-	-
7	X <sub>2</sub> => Y <sub>1</sub> => Y <sub>2</sub>	-0,298	-	-

*Sumber:* Data primer diolah 2016

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin tinggi ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan, maka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan akan semakin tinggi.

Pengaruh tidak langsung ketidakamanan kerja ke *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki nilai sebesar 0,036. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi ketidakamanan kerja maka kepuasan kerja akan menurun dan cenderung akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. Sebaliknya semakin rendah ketidakamanan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat dan cenderung akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Olabimitan *et al.* (2006), Ismail (2015), Hu dan Schaufeli (2011), Kadlec dan Shropshire (2012).

### **Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan akan semakin rendah.

Pengaruh tidak langsung kompensasi ke *turnover intention* melalui kepuasan kerja memiliki nilai sebesar -0,298. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat dan cenderung akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi maka kepuasan kerja semakin menurun dan cenderung akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Saleem and Gul (2013), Cao *et al.* (2013), Ayuninnisa dan Saptoto (2015), Syed, *et al.* (2015).

#### **Pengaruh Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Zheng *et al.* (2014), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja karyawan, akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan. Witte (2005) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan Chirumbolo (2005), mengemukakan dalam penelitiannya bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Reisel *et al.* (2010)

juga sesuai dengan penelitian ini, yang membuktikan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Khan and Aleem (2014) menemukan bahwa kepuasan kerja berkorelasi negatif dan signifikan dengan *turnover intention*. Ghayas and Siddiqui (2012) yang membuktikan dalam penelitiannya yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Saeed *et al.* (2014) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Issa *et al.* (2013), juga sesuai dengan penelitian ini mengemukakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian Zahra *et al.* (2013) juga sesuai dengan penelitian ini, mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan *turnover intention*.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini

berarti semakin tinggi kompensasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi beberapa hasil penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Jamilu and Subhasini (2015), dimana hasil penelitiannya yaitu adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi yang dibayar dengan kepuasan kerja. Emmanuel (2014), mengemukakan dalam penelitiannya yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Ayesha (2013) juga menemukan bahwa kompensasi, pengakuan, kesempatan promosi, dan pekerjaan yang berarti merupakan faktor manajemen kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Field dan Adeoye (2014), yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara manajemen kompensasi dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian Saqibusman *et al.* (2013) juga sesuai dengan penelitian ini yang mengungkapkan bahwa kompensasi (gaji) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka dapat menyebabkan tingginya keinginan karyawan keluar dari organisasi.

- 2) Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin rendah juga keinginan karyawan keluar dari organisasi.
- 3) Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi ketidakamanan kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.
- 4) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan keluar dari organisasi.
- 5) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam organisasi.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

### **Saran bagi praktisi**

Organisasi harus lebih memperhatikan tingkat keamanan dalam bekerja terutama dengan menghargai kerja keras karyawan seperti memperhatikan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Mengacu pada persepsi responden terhadap ketidakamanan kerja, diharapkan pihak manajemen selalu memperhatikan hal-hal seperti perasaan karyawan terhadap tingkar ancaman akan diberhentikan oleh perusahaan, kekhawatiran karyawan akan dipecar, tingkat ancaman kehilangan pekerjaan, kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja,

tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi, ancaman akan dipindahkan kepekerjaan lain dengan level yang sama, ketidakberdayaan untuk menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan, ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan dan ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan. Apabila hal tersebut dapat diatasi tentu akan mampu memberikan panutan yang positif bagi karyawan, sehingga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan penurunan *turnover intention*.

Mengacu pada persepsi responden terhadap kompensasi, disarankan pihak manajemen agar dapat meningkatkan dalam penerimaan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan, meningkatkan pemberian insentif disesuaikan dengan kinerja dan peraturan yang berlaku, meningkatkan pemberian tunjangan disesuaikan dengan beban kerja dan memperbaiki sistem tunjangan yang diberikan sesuai dengan kondisi organisasi. Berdasarkan UUD No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab 10 pasal 94 mengatakan dalam hal komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75 % dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap. Pimpinan Besakih Beach Hotel disarankan memberikan tunjangan dan insentif yang disesuaikan dengan kebijakan pemerintah sehingga akan mampu meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat *turnover*.

Mengacu pada persepsi responden terhadap kepuasan kerja, disarankan pihak manajemen agar dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui kesempatan untuk belajar hal-hal baru, kepuasan gaji, pemberian insentif, selalu memperhatikan kenaikan gaji, memberikan kesempatan promosi jabatan,

dukungan para supervisor, supervisor selalu memberikan motivasi, kepedulian dan keadilan para supervisor terhadap bawahannya, menjaga kenyamanan bekerja, dan selalu memperhatikan kepedulian rekan kerja. Apabila hal tersebut dapat diatasi tentu akan mampu memberikan panutan yang positif bagi karyawan, sehingga akan penurunan *turnover intention*.

Mengacu pada persepsi responden terhadap *turnover intention* disarankan pihak manajemen mampu mengatasi perilaku karyawan yang selalu membaca iklan lowongan dan pencarian secara aktif pada pekerjaan lain. Apabila pihak manajemen mampu mengatasi hal tersebut dan mampu memberikan solusi yang tepat, maka karyawan Hotel akan jarang mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

### **Saran Teoritis**

Penelitian dimasa mendatang perlu mempertimbangkan untuk menggunakan konstruk lain seperti komitmen organisasi yang dapat menjadi prediktor *turnover intention*. Selain itu penelitian berikutnya juga bisa menggunakan peran *locus of control* dalam hubungan ketidakamanan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

### **Saran Penelitian Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya disarankan memperkaya temuan studi untuk meneliti peran variabel kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Selain itu penelitian ini hanya menggunakan teknik analisis jalur, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan teknik analisis yang berbeda, misalnya dengan menggunakan Sobell Test. Dalam lokasi penelitian, peneliti hanya meneliti di Hotel yang berlokasi di Sanur, Denpasar, sehingga disarankan untuk



penelitian selanjutnya dapat memperluas orientasi penelitian dalam ruang lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas atau melakukan penelitian pada Hotel di daerah lain misalnya di Wilayah Bali atau Indonesia, sehingga temuan penelitian ini mungkin berbeda dengan lokasi penelitian ini.

## **IMPLIKASI HASIL PENELITIAN**

### **Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian menyatakan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan temuan tersebut, maka hasil penelitian ini mampu memperkaya Teori hierarki kebutuhan dari Maslow Rivai (2009:840) mengungkapkan setiap individu mempunyai kebutuhan bebas dari ancaman, yaitu dari kejadian dan lingkungan yang menimbulkan ancaman. Timbulnya rasa tidak aman dan terancam pada individu akan menyebabkan kurangnya kepuasan seseorang terhadap lingkungan. Individu yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi kepada perusahaan akan memiliki kemungkinan yang kecil untuk pergi dari organisasi dan mencari info pekerjaan lain.

### **Implikasi Praktis**

Temuan survei menjelaskan dimensi arti penting aspek kerja dan arti penting peristiwa pekerjaan memiliki nilai dibawah rata-rata, maka dapat dilihat bahwa pemberian gaji yang disesuaikan dengan keberhasilan bekerja,

kesempatan promosi, dan para supervisor sebagai penentu dalam mencapai target kerja tidak terlalu signifikan. Dalam upaya menekan ketidakamanan kerja yang mungkin terjadi, hal ini tetap perlu diperhatikan oleh pimpinan Besakih Beach Hotel untuk mengurangi ketidakamanan kerja pada karyawan Hotel.

Berdasarkan hasil survei, dimensi asuransi menjadi faktor kunci yang mampu menekan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Pimpinan Besakih Beach Hotel telah mampu memberikan asuransi kesehatan yang disesuaikan biaya kesehatan dan peraturan yang berlaku. Pihak manajemen Hotel juga mampu memberikan memberikan tunjangan hari raya sehingga karyawan merasa puas dan mampu memberikan insentif secara adil. Lebih lanjut penerimaan gaji karyawan juga sangat penting untuk dilakukan oleh pimpinan Besakih Beach Hotel. Berdasarkan hasil survei karyawan telah merasakan penerimaan gaji tepat waktu setiap bulannya dan selalu merasa kepuasan dengan tingkat gaji secara keseluruhan, maka hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Hasil survei menunjukkan dimensi kesempatan promosi merupakan faktor yang sangat berarti bagi karyawan Besakih Beach Hotel yang dapat memimbulkan kepuasan dalam bekerja. Para pemimpin Hotel telah mampu memberikan kesempatan promosi bagi karyawan berdasarkan prestasi karyawan dan mampu memberikan kesempatan untuk maju bagi karyawannya. Karyawan Hotel juga selalu merasan pekerjaan yang dilakukan sangat menarik, memiliki rasa tanggung jawab, dan merasa puas atas keberhasilannya dalam bekerja, merasakan kepuasan dalam penerimaan tunjangan dan imbalan dalam

pekerjaanya. Pimpinan Besakih Beach Hotel juga mampu memberikan kebebasan terhadap bawahannya dalam mengambil keputusan yang bertanggung jawab. Lebih lanjut karyawan Hotel selalu merasakan kepuasan bekerja dengan rekan kerja dan selalu memberikan dukungan dalam bekerja dengan rekan kerjanya.

Temuan survei menjelaskan dimensi *intention to quit* dan *thinking of quitting* memiliki nilai dibawah rata-rata, maka dapat dilihat bahwa berniat untuk keluar dari Hotel apabila ada kesempatan yang lebih baik dan apabila ada tawaran dari Hotel lain yang memberikan gaji yang lebih besar, selain itu berpikir untuk keluar dan meninggalkan organisasi dalam waktu cepat tidak terlalu signifikan pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Dalam upaya menekan *turnover intention* yang mungkin terjadi, hal ini tetap perlu diperhatikan oleh pimpinan Besakih Beach Hotel untuk menghindari keinginan karyawan akan keluar dari Hotel dimasa yang akan datang.

#### **Keterbatasan Penelitian**

- 1) Penelitian ini menggunakan responden yang berada dalam Industri Jasa Perhotelan, sehingga penting untuk penelitian dimasa mendatang melengkapi dan memperkaya studi empiris terkait topik ini dengan melakukan penelitian di perusahaan jasa atau manufaktur lainnya.
- 2) Penelitian ini hanya dilakukan pada satu Hotel sehingga hasil penelitian ini kemungkinan tidak bisa diterapkan di Hotel lain yang mempunyai permasalahan yang sama atau hasil penelitian ini belum bisa

digeneralisasikan pada perusahaan sektor jasa yang sejenis maupun sektor lainnya.

- 3) Ruang lingkup penelitian terbatas pada wilayah Kota Denpasar, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk penelitian di luar wilayah Kota Denpasar.

## REFERENSI

- Andini, R. 2006. Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (studi kasus pada rumah sakit roemani muhammadiyah semarang). *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Ayuninnisa, R. N and Saptoto, R. 2015 The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(4), pp: 57-70.
- Cao, Z., Chen J., and Song, Y. 2013. Does total rewards reduce the core employees' turnover intention?. *International Journal of Business and Management*. 20(8), pp: 62-75.
- Chirumbolo, A. 2005. The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: the moderating effect of work attitudes. *Journal of Industrial Psychology*. 31 (4), pp. 65-71.
- Emmanuel, E.Y. 2014. Exploratory analysis of compensation and employee job satisfaction. *Developing Country Studies*. ISSN 2225-0565, 14(4), pp: 27-35.
- Endang, H. 2005. Pengaruh kepuasan atas gaji terhadap keinginan untuk berpindah kerja, dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Dosen Akuntansi Perguruan Tinggi Swasta Jawa Tengah). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 1(2), Pp: 87-110.
- Fields, Z., and Adeoye, A.O. 2014. Compensation management and employee job satisfaction: a case of Nigeria. *Journal of Management*. 41(3), pp: 345-352.

- Ghayas, M.M., and Siddiqui, S.J. 2012. Impact of job satisfaction on turnover intentions in the pharmaceutical industry of Karachi. *Journal of Management Sciences*. 2 (6), pp: 42 – 49.
- Gunalan, M., and Ceylan, A. 2015. The mediating effect of organizational support between job insecurity and turnover intention in private Hospitals. *International Journal of Business and Management*. 10(10), pp: 74-86.
- Hu, Q., and Schaufeli, W.B. 2011. Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers. *Journal of Psychology at Utrecht University*. 1(16), pp: 6-19.
- Issa, D. A. R. M., Ahmad, F., and Gelaidan, H. M. 2013. Job satisfaction and turnover intention based on sales person standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 14 (4), pp: 525-531.
- Ismail, H. 2015. Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*.ISSN: 2222-6990, 4(5), pp: 310-324.
- Jamilu., B.S., Ezekiel, C., Subashini S. 2015. The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of Jigawa State of Nigeria. *Journal Business and Management*, 4(6), pp: 282-296.
- Kadlec, C., and Shropshire, J. 2012. I'm leaving the IT Ffeld: the impact of stress, job insecurity, and burnout on IT professionals. *Journal of Information and Communication Technology Research*, 1(2), pp: 6-16.
- Khan, K. H., and Aleem, M. 2014. Impact of job satisfaction on employee turnover: An empirical study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of International Studies*. 1(7), pp: 122-132.
- Mahaputra, B., Riantoputra, C.D.S., dan Respati. A. 2013. Peran *employability* dalam hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(2), pp: 90-98.
- Olabimitan, B.A., Ilevbare, F.M., and Alausa, W.M. 2009. Perceived job insecurity, sex and age as predictors of turnover intentions among employees of merged Banks. *Asian Journal of Business and Management Sciences*. 6(2), pp: 69-79.
- Probst, T.M. and Brubaker, T.L. 2001. "The effects of job insecurity on employee safety outcomes: cross sectional and longitudinal explorations", *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(6), pp: 139-159.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., amd Koning, C. J. 2010. The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational

- citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotion of employees. *Journal of Management and Organization*. 40(1), pp: 74-91.
- Rivai, V. dan Ella J.S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., and Rizwan, M. 2014. The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*. 2(4), pp: 242-256.
- Saleem, T., and Gul, S. 2013. Drivers of turnover intention in public sector organizations: pay satisfaction, organizational commitment and employment opportunities. *Middle-East Journal of Scientific Research* 17 (6), pp. 697-704.
- Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saqibusman, A.M.T, and Muhammedramzan. 2013. Effect of salary and stress on job satisfaction of teachers in District Sialkot, Pakistan. *Journal Of Humanities And Social Science*. 2(12), pp: 68-74.
- Suhanto, E. 2009. Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai *variabel interverning* (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sopiah, 2013. The effect of compensation toward job satisfaction and job performance of outsourcing employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*. 2(3), pp: 77-91.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Syed, I.U.H., Abbas, T., Hussain, S., Ibrahim, M. 2015. Employee turnover intention in Call Center (Punjab) Pakistan. *Journal of business administration Gcuf Layyah campus, Layyah, Pakistan*. 5(8), pp: 89-96.
- Valentine, S., L. Godkin, G.M., Fleischman, R., Kidwell. 2011. Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: the impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*. 98. pp: 353–372.
- Witasari, L. 2009. Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intentions* (studi empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Diponogoro.

- Wening, N. 2005. Pengaruh ketidakamanan kerja sebagai dampak restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensi keluar survivor. *Jurnal*, 9(2), pp: 135-147.
- Witte, H.D. 2005. Long term job insecurity, job satisfaction and organisational attitudes: test of warr's curvilinear hypothesis. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), pp: 41-47.
- Zahra, S., Irum, A., Mir, S., Chishti, A. 2013. Job Sstisfaction and faculty turnover intentions: a case of Pakistani Universities. *Journal of Business and Management*. 9(2), pp: 83-89.
- Zheng, X., Diaz I., Tang K., and Tang N. 2014. Job insecurity and job satisfaction the interactively moderating effects of optimism and person-supervisor deep-level similarity. *Journal of Economics & Management*. 4(19)., pp: 426-446.