

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN KONTRAK  
DI BALI DYNASTY RESORT**

**Gde Ekky Angga Udayana Sabda<sup>1</sup>  
A.A. Sagung Kartika Dewi<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
e-mail: ekky\_sabda@yahoo.com / telp : +6282 144 455 632

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort. Populasi digunakan sebanyak 61 orang dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menyimpulkan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Merespon keinginan serta memahami perasaan karyawan adalah cara yang disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurunkan *job insecurity* karyawan kontrak Bali Dynasty Resort dilakukan dengan cara menurunkan kegelisahan, ketidakamanan pekerjaan dan pesimis karyawan terhadap pekerjaan.

**Kata kunci:** *job insecurity, kepuasan kerja dan turnover intention*

**ABSTRACT**

*This study determine the effect of job insecurity on job satisfaction, job insecurity determine the effect on employee turnover intention in the contract, determine the effect of job satisfaction on employee turnover intention in the contract made in Bali Dynasty Resort. The population in this study are 61 people used path analysis. This study resulted that job insecurity has signifikan negative effect on employee job satisfaction and signifikan positive on turnover intention. Employee satisfaction signifikan negative turnover intention. Responding and understanding to the employee's feelings toward their job is the recommended way to increase employee satisfaction. Lowering job insecurity of contract employees Bali Dynasty Resort is done by lowering anxiety, insecurity jobs and pessimistic about the job. Lowering turnover intention of contract employee Bali Dynasty Resort is advisable to provide other employment opportunities, and the desire to stop looking for another job.*

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

**PENDAHULUAN**

Handoko (2003:298) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah tindakan penarikan tenaga kerja, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan

sumber daya manusia. Pelayanan ialah kegiatan interaksi langsung seseorang dengan orang lain maupun mesin dalam memuaskan pelanggan. Ketatnya persaingan memunculkan jenis industri penginapan dengan fasilitas dan pelayanan tersendiri, seperti hotel, vila, resort apartemen dan bungalo (Kyuhan, 2006). Karsten, (2011), tingginya *job insecurity* menyebabkan komitmen organisasional rendah yang nantinya menyebabkan ingin pindah kerja. Prastiti (2002), *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian Fiksenbaum dkk (2002) dalam Greenglass (2002), pengaruh ketidakamanan kerja dan intensi pindah kerja, sehingga mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Perusahaan diharapkan memberikan kepuasan kerja karyawan agar kualitas layanan dapat dilakukan. Kepuasan kerja yakni sisi karyawan, pekerjaan yang menyenangkan dan dari sisi perusahaan meningkatkan produktivitas (Suwatno dan Priansa, 2011). Sumber daya manusia mempunyai peranan manajer mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan (Anthoni, 2007). Pekka *et al.* (2011) mengemukakan dampak pada karyawan maupun organisasi dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kepercayaan terhadap pimpinan seperti: berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*). Menurut Nele (2010) dimana *job insecurity* muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau

pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang ada dengan waktu yang sementara menyebabkan semakin banyak karyawan mengalami *job insecurity*.

Berdasarkan hasil wawancara pada sistem kontrak yang diterapkan oleh Bali Dynasty Resort adalah kontrak kerja satu tahun, hal ini tergantung pada penilaian baik dari hotel, maka akan diperpanjang dari hotel apa bila dalam enam bulan pertama karyawan mendapat penilaian baik maka akan diperpanjang masa kontrak kerjanya untuk enam bulan kedepannya dan apabila mendapatkan penilaian yang baik maka akan diangkat menjadi pegawai tetap di hotel tersebut, hal ini menjadi prioritas bagi karyawan kontrak untuk menjadi pegawai tetap dan tentu saja akan mengurangi perasaan terancam atau takut akan kehilangan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat David (2007) Menyatakan semakin aman dan tidak ada ancaman di lingkungan kerja maka semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Menurut Rowntree (2005) ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Saylor (2004) *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang. Penelitian

tentang *job insecurity* di lakukan oleh Ola (2010) berpendapat bahwa ketidakamanan kerja dikaitkan dengan kekhawatiran tentang keamanan masa depan keuangan, dukungan ekonomi selama pengangguran dapat mengurangi efek negatif dari ketidakamanan kerja pada individu yang dipekerjakan kesejahteraan.

Helen (2011) menyatakan untuk menyelidiki peningkatan tingkat atau penurunan keamanan kerja karyawan, kontrol atau beban kerja dikaitkan dengan perubahan dalam kesehatan mental. Karsten (2011) mengatakan Menggunakan data dari 2004 Survey Kesehatan, Penuaan dan Pensiun di Eropa, makalah ini menyelidiki persepsi pekerja yang lebih tua dari keamanan kerja di sebelas negara. Kami menjelaskan pola cross-nasional dan memperkirakan model multilevel untuk menganalisis faktor-faktor penentu individu dan sosial dari keamanan kerja yang dirasakan sendiri di for pekerja yang lebih tua.

Kepuasan kerja ialah sikap emosional seseorang dalam pekerjaan (Hasibuan, 2009:237). Rita *et al.* (2008), kepuasan kerja yang dominan dalam komitmen organisasi karyawan. Judge *et al.*, (2002), kinerja organisasi dapat diwujudkan dengan kepuasan kerja. Karyawan kontrak ialah karyawan berstatus bukan karyawan tetap baik dalam waktu tertentu berdasarkan kesepakatan. Kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan menyukai pekerjaan (Kakoli, 2008). Kepuasan kerja ialah kenikmatan karyawan dalam bekerjanya berhubungan langsung dengan *stress*, *turnover*, absensi (Brown, 2009). Kepuasan kerja memberikan rasa senang dalam bekerja sehingga membantu perusahaan mencapai tujuan (Natarajan, 2011). Robbins (2003) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang

diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya, pendapat yang berbeda dikatakan oleh Hasibuan (2009) bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja”. Florian (2009) faktor-faktor penentu kepuasan kerja di 27 negara Eropa baik di tingkat individu dan negara. Penentu individu meliputi jenis pekerjaan, tanggung jawab pengawasan, jam kerja, dan penilaian berbagai dimensi, seperti faktor karakteristik. Pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik sudah menjelaskan bagian besar dari variasi tingkat negara yang membuat perbedaan negara kepuasan kerja terutama hasilnya faktor individu dan komposisi angkatan kerja. Meskipun temuan ini, beberapa negara masih memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (premium negara) sementara yang lain memiliki kepuasan kerja yang kurang (negara penalti) penjelasan tingkat individu diperhitungkan. Untuk menjelaskan hal ini, kita mempertimbangkan efek dari tingkat negara faktor institusional, seperti tingkat upah, tingkat serikat pekerja, tingkat pengangguran dan ketimpangan, yang tingkat upah yang paling penting.

Turnover sering dipakai untuk mengukur indikator performa perusahaan dan dipersepsikan negatif sebagai akibat kebijakan perusahaan (Alimin, 2012). Turnover menimbulkan pengaruh buruk bagi perusahaan Marva (2010). Turnover berdampak buruk bagi organisasi dan tidak efektif Thinni (2012). Turnover merupakan aliran pegawai masuk dan keluar dari organisasi. Sedangkan Turnover Intention merupakan keinginan berpindah, tetapi belum sampai tahap realisasi yaitu keluar dari organisasi ditempat bekerja saat ini dan pindah ke organisasi lain.

Tingkat turnover tinggi menyebabkan organisasi harus mengeluarkan biaya tambahan untuk perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja yang siap pakai. Sebagai upaya untuk menekan terjadinya turnover pegawai, dimulai upaya menekan keinginan untuk berpindah (*turnover intention*). Upaya tersebut misalnya menerapkan kebijakan yang dapat menarik minat karyawan untuk tetap bekerja dan berkarya Handoko (236:2003).

Salah satu perusahaan sistem kontrak yakni Bali Dynasty Resort. Bali Dynasty Resort ialah hotel bintang empat di Kuta, Bali. Hotel ini memiliki 312 kamar, terbagi menjadi 11 kategori dengan 224 orang karyawan kontrak. Fenomena *turnover* di Bali Dynasty Resort berdasarkan hasil penelitian didapat data sebagai berikut. Terdapat 17 orang keluar dan 8 orang masuk. Kondisi ini menunjukkan tidak seimbangnya karyawan masuk dan keluar berdampak terhadap pelayanan pelanggan hotel. Tahun berikutnya pun terulang kembali 2012, 2013, dan 2014 dari awal 2012 terdapat 22 orang karyawan keluar dan 10 karyawan masuk, tahun 2013 karyawan keluar 25 orang dan 9 orang karyawan masuk, tahun 2014 karyawan keluar 26 orang karyawan dan 15 karyawan baru masuk, hal ini menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Karyawan keluar ialah karyawan berstatus kontrak dengan alasan promosi jabatan yang sangat lama.

Karyawan akan bertahan pada perusahaan jika diberikan kesempatan pengembangan karir melalui kegiatan promosi jabatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap tidak dilaksanakan Bali Dynasty Resort. Promosi jabatan akan dilakukan bila ada karyawan tetap yang keluar, dan jika ada karyawan tetap yang keluar itu dikarenakan bila masa pensiun sudah waktunya. Banyak karyawan yang

mengeluh karena proses pengangkatan karyawan kontrak menjadi karyawan tetap membutuhkan waktu bertahun-tahun. Karyawan kontrak sesungguhnya tidak mempunyai keamanan seperti yang dimiliki karyawan tetap.

Karyawan yang menyangkal status kontrak akan selalu dibayangi oleh perasaan ketidakpastian apakah mereka masih akan dipekerjakan di Bali Dynasty Resort atau tidak disetiap menjelang akhir masa kontrak. Penentuan seorang karyawan diperpanjang kontraknya atau tidak ditentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri atau dengan kata lain sistem kontrak tidak memberikan jaminan kepada para karyawan untuk terus bekerja di Bali Dynasty Resort. Apabila karyawan memiliki performa kerja yang baik selama masa kontrak, maka karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk dapat memperpanjang masa kontraknya ataupun tidak menutup kemungkinan dipekerjakan menjadi karyawan tetap. Sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak menunjukkan performa kerja yang baik selama masa kontrak, perusahaan dapat sewaktu-waktu melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan. Timbulnya rasa ketidakamanan karyawan kontrak menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan, dimana keamanan kerja (*job insecurity*) dominan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Borg & Elizur (1992), keamanan kerja ialah harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan. Keamanan baik penghasilan berdampak bagi karyawan, ialah prioritas utama bagi karyawan yang sudah menikah dan mempunyai keluarga.

Hipotesis yang dapat ditarik dalam penelitian ini, ialah :

Penelitian yang dilakukan oleh Bartley (2001) menyatakan ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Piere (2009) menyatakan job

*insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Mohammad(2014) mengatakan terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja. Ini artinya semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah kepuasan karyawan kontrak, dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* semakin tinggi kepuasan kerja karyawan kontrak.

**H1: Terdapat pengaruh negatif antara *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort**

Hasil penelitian Donald (2008) menerangkan Semakin tinggi *job insecurity* menyebabkan rendahnya komitmen organisasional, dan kemudian menyebabkan tingginya keinginan berpindah kerja. Prastiti (2002) mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Peneliti Manju (2007) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja karyawan, ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus menyebabkan kondisi psikologis karyawan bermasalah. Jika masalah rasa tidak aman dalam bekerja terus menerus menghampiri karyawan, maka munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau intensi turnover akan semakin tinggi.

**H2: Terdapat pengaruh positif antara *Job insecurity* terhadap turnover intention pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort**

Ada beberapa penelitian yang menemukan adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan. Wasposito et al. (2013) mengungkapkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT. Unitex di Bogor. Penelitian



Sumarto (2009) mengatakan Diduga semakin puas karyawan bekerja maka semakin berkurang turnover intention karyawan. Penelitian Witasari, (2009) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention.

**H3: Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intentions* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort**

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digolongkan penelitian asosiatif karena bertujuan mengetahui pengaruh variabel bebas *job insecurity* terhadap variabel terikat kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian ini berlokasi di Bali Dynasty Resort, hotel daerah pariwisata Kuta. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity* dan stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort. Data primer dalam penelitian ini ialah data hasil wawancara atau penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder dalam Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga metode penelitian dalam mengumpulkan data, yaitu: observasi, wawancara, dan kuesioner. jumlah karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort sebanyak 224 orang sebagai populasi dengan teknik *proportionate stratified Random sampling*. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi dalam penelitian ini digunakan metode Slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 - Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau diinginkan misalnya 10% dengan metode penentuan sampel dari Slovin maka Jumlah sampel minimal dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{224}{1 + 224 (0,1)^2}$$

$$n = 61,135 = 61$$

Populasi penelitian adalah 224, jika kelonggaran kesalahan pengambilan sampel masih dapat di tolerir adalah 90% (dengan tingkat kesalahan dapat di tolerir 10%) maka jumlah sampel minimum yang harus diambil adalah 61 orang karyawan. Dilanjutkan dengan pengambilan sampel bertingkat untuk mengetahui jumlah sampel yang harus diambil pada masing-masing departemen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden penelitian digambarkan secara umum dengan menyajikan karakteristik yang dapat dilihat dari usia, jenis kelamin, lama kerja dan pendidikan. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 61 responden.

**Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian Pada Bali Dynasty Resort**

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah orang	Presentase (%)
Umur	20 – 25	12	19,7
	> 25 – 30	24	39,3
	> 30 – 35	22	36,1
	> 35	3	4,9
Jumlah		61	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	40	65,6
	perempuan	21	34,4
Jumlah		61	100
Lama Bekerja (tahun)	0 – 5	34	55,7
	> 5 – 10	26	42,6,6
	> 10	1	1,7
Jumlah		61	100
Pendidikan	SD/Sederajat	3	4,9
	SMP/Sederajat	9	14,7
	SMA/Sederajat	12	19,7
	Diploma	23	37,7
	S1	14	23
Jumlah		61	100

Sumber : Bali Dynasty Resort 2015

Karakteristik responden berdasarkan umur, deskripsi umur responden menunjukkan bahwa umur terendah responden adalah 20 (19,7 persen) tahun dan umur tertua adalah 35 keatas (4,9 persen) tahun. Data responden menunjukkan bahwa usia diatas 26-30 tahun lebih banyak dibandingkan usia lainnya. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil analisis responden laki-laki berjumlah 40 orang (65,6 persen) dan perempuan berjumlah 21 orang (34,4 persen) yang menggambarkan jumlah responden laki-laki lebih banyak responden perempuan. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Pengalaman kerja responden menunjukkan bahwa masa kerja minimum adalah 1 tahun dan masa kerja maksimal adalah 10 keatas (1,7persen) tahun. Jadi lama bekerja menunjukkan karyawan yang bekerja 0-5 tahun lebih banyak dari pada diatas 5-10 tahun dan diatas 10 tahun. Karakteristik responden berdasarkan

pendidikan. Berdasarkan satus pendidikan sebagian besar responden adalah berpendidikan Diploma sebanyak 23orang (37,7 persen) dan pendidikan terendah adalah SD sebanyak 3orang (4,9 persen).

**Tabel 2 Hasil Penilaian Responden pada tiap Variabel**

Keterangan	<i>Job Insecurity (X1)</i>				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
Rata-rata	3,37	3,36	3,43	3,36	3,34
Kategori Nilai	SB	SB	SB	SB	SB

Sumber : data diolah 2015

Keterangan	Kepuasan Kerja(Y1)							
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8
Rata-rata	3,29	3,36	3,44	3,43	3,34	3,36	3,44	3,34
Kategori Nilai	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB	SB

Sumber : data diolah 2015

Keterangan	<i>Turnover Intention(Y2)</i>		
	Y2.1	Y2.2	Y2.3
Rata-rata	3,37	3,44	3,36
Kategori Nilai	SB	SB	SB

Sumber : data diolah 2015

Tabel 2 menunjukkan nilai statistik deskripsi total skor, rata-rata skor, dan kategori nilai dari keempat variabel. Berdasarkan tabel tersebut diketahui seluruh butir pertanyaan pada tiap variabel memiliki katagori nilai sangat baik. Hal ini menunjukkan tiap indikator pada variabel berada dalam katagori sangat baik.

### Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Pertanyaan	Nilai Koefisien Korelasi	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
1.	<i>Job Insecurity</i>	X1.1	0.788	0,863
		X1.2	0.739	
		X1.3	0.611	
		X1.4	0.611	
		X1.5	0.696	
2.	Kepuasan kerja	Y1.1	0.795	0,935
		Y1.2	0.722	
		Y1.3	0.749	
		Y1.4	0.706	
		Y1.5	0.866	
		Y1.6	0.722	
		Y1.7	0.749	
		Y1.8	0.866	
3.	<i>Intention</i>	Y2.1	0.587	0,796
		Y2.2	0.686	
		Y2.3	0.648	

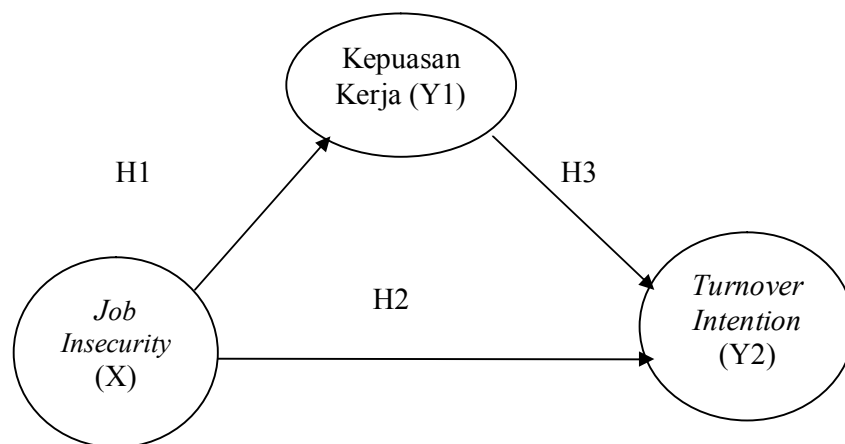
Sumber: Data primer diolah, 2015

Uji validitas ialah mengukur valid atau tidaknya suatu instrumen pengukuran. Validitas ialah ketepatan dan kecermatan instrument, tinggi rendahnya menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang. Suatu instrumen valid jika besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) lebih dari 0,3, jika 0,30 maka instrumen tidak valid maka pertanyaan tersebut harus dibuang (Sugiyono, 2012:188). Penelitian ini besarnya koefisien korelasi ( $r$ ) lebih dari 0,3 dan valid.

Reliabilitas ialah alat ukur dapat dipercaya ke akuratanya, dimana memiliki nilai reliabilitas tinggi dengan hasil ukur terpercaya. Pengujian reliabilitas menggunakan Croanbach's Coeficient Alpha menunjukkan item-item penelitian berkorelasi. Instrument dikatakan realibel memiliki nilai croanbach's alpha  $> 0,6$ . Tabel 1.2 menunjukkan seluruh variabel yang digunakan Alpha Croanbach lebih besar dari 0,6., dikatakan realibel dan instrumen dapat dilanjutkan.

### Hasil Analisis Jalur

Teknik analisis data ialah teknik analisis jalur dari hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada dasarnya perhitungan koefisien jalur membutuhkan perhitungan dari analisis korelasi dan regresi. Terdapat dua anak panah dalam pembentukan diagram alur yaitu: anak panah satu arah yang mencerminkan suatu pengaruh *variable* eksogen terhadap variable endogen dan anak panah dua arah yang mencerminkan suatu hubungan yang terjadi antara variable eksogen (Riduwan dan Kuncoro, 2012 : 116).



**Gambar 1 Model Jalur Hubungan Variabel *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention***

**Tabel Coefficients Substruktur 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10.797	3.118		3.463	.000
	JOB_INSECURITY	.962	.182	.566	5.271	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

Substruktur 2 :

$$Y2 = \beta_1 X + \beta_2 Y1 + \varepsilon_2$$

Dari hasil perhitungan pada pengujian data diperoleh hasil sebagai berikut.

**Tabel Coefficients Substruktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.694	.829		2.043	.046
	JOB_INSECURITY	.095	.054	.160	1.776	.081
	KEPUASAN_KERJA	.255	.032	.725	8.065	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER\_INTENTION

Perhitungan pengaruh antar variabel ialah :

1) Pengaruh langsung (*Direct effect / DE*)

*job insecurity* dan kepuasan terhadap turnover intention secara parsial, nilai beta atau *Standardized Coefficient* adalah sebagai berikut.

- a) Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan.

$$X \longrightarrow Y_1 = 0,566 \times 0,566 = 0,32$$

- b) Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*.

$$X \longrightarrow Y_2 = 0,160 \times 0,160 = 0,03$$

- c) Pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*.

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,725 \times 0,725 = 0,53$$

- 2) Pengaruh tidak langsung (*Indirect effect / IE*).

- a) Pengaruh variabel *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

$$X \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,566 \times 0,160 \times 0,725) = 0,07$$

- 3) Pengaruh total (*Total effect*).

- a) Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak

$$= 0,03 + 0,53 + 0,07$$

$$= 0,63$$

- b) Persamaan struktural dalam penelitian ini ialah :

- Substruktur 1:

$$Y = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$Y = 0,566 X + e$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1 - 0,320} = \sqrt{0,680} = 0,82$$

- Substruktur 2:

$$Y_2 = \beta_1 X + \beta_2 Y_1 + \varepsilon_2$$



$$Y_2 = 0,160X + 0,725Y_1 + e$$

$$\text{Pengaruh error (Pei)} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Pei} = \sqrt{1 - 0,682} = \sqrt{0,318} = 0,56$$

4) Pemeriksaan validasi model.

Indikator pemeriksaan validitas model, yakni koefisien determinasi total dan *teori trimming*.

5) Hasil koefisien determinasi total :

$$R^2_m = 1 - (1 - 0,5662) (1 - 0,3202)$$

$$R^2_m = 1 - 0,61$$

$$R^2_m = 0,39$$

Keragaman data model sebesar 39 persen, sisanya 61 persen tidak dijelaskan dalam model.

6) *Theory Trimming*

Pendekatan dilakukan membuang jalur non signifikan sehingga mendapatkan model mendukung data empirik. Uji validasi nilai p dari uji t ialah pengujian koefisien regresi variabel nilai X terhadap Y1 adalah 0,962 sig 0,00,. Sedangkan X terhadap Y2 adalah 0,095 dengan sig 0,00. dan Y1 terhadap Y2 sebesar 0,255 dengan sig 0,00.

Pengaruh masing-masing variabel secara parsial sebagai berikut:

1) Pengaruh *Job Insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Job Insecurity terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , H0 ditolak dan H1 diterima, Job Insecurity mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja..

2) Pengaruh *Job Insecurity* terhadap turnover intention

*Job Insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar  $0,000 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, *Job Insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3) Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention*

Kepuasan pelanggan terhadap turnover intention sebesar  $0,000 < 0,05$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil hipotesis variabel *Job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengaruh negatif job insecurity tinggi pada karyawan kontrak dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan oleh nilai sig.t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,566. Nilai sig.t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Ini berarti semakin tinggi *job insecurity* maka menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan dan sesuai hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ardi2012; Mohammad, 2014; dan Pierre, 2009).

### **Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Hasil hipotesis variabel *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pengaruh positif *job insecurity* tinggi pada karyawan kontrak dapat meningkatkan *Turnover Intention* dan sebaliknya semakin rendah *job insecurity* terhadap *Turnover Intention* maka semakin rendah keinginan untuk keluar dari perusahaan yang menunjukkan oleh nilai sig.t sebesar 0,081 dengan nilai koefisien beta -0,160. Nilai sig.t  $0,081 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Ini berarti semakin tinggi *job insecurity* maka menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan dan sesuai hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prastiti, 2002; Greenglass, 2002; dan Paramita, 2013).

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

Hasil hipotesis variabelkepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pengaruh negatif kepuasan kerja tinggi pada karyawan kontrak dapat menurunkan tingkat *turnover intention* dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang menunjukkan oleh nilai sig.t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,725. Nilai sig.t  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Ini berarti semakin rendahkepuasan kerja maka menyebabkan meningkatnyaturnover intention karyawan dan sesuai hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marican(2015), Ceyda (2014), Bonenberger *et al.* (2014).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Simpulan sesuai hasil penelitian ini ialah :

- 1) *Job insecurity* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- 3) Kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Saran sesuai hasil penelitian ini ialah :

- 1) Perusahaan hendaknya mengurangi kegelisahan pada karyawan kontrak sehingga menurunkan *job insecurity* pada Bali Dynasty Resort.
- 2) Perusahaan hendaknya meningkatkan kesesuaian pekerjaan karyawan kontrak sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan kontrak pada Bali Dynasty Resort.
- 3) Perusahaan hendaknya perlu meningkatkan kualitas pekerjaan agar karyawan tidak mencari pekerjaan diluar perusahaan sehingga menurunkan *turnover intention* pada Bali Dynasty Resort

## **REFRENSI**

- Alimin, Maidin, 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan di Rumah Sakit Bayangkara. Jurnal Manajemen. Vol. 3, No 3. pp. 154-167

- Anthony, M. Bertelli. 2007. Determinants of Bureaucratic Turnover Intention: Evidence from the Department of the Treasury. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Vol. 17, No. 2, pp. 235-258
- Ardi, Kurniawan. (2012). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Keluar. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3, No 5. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Bartley, M. 2001. Glossary: Unemployment, Job Insecurity, and Job Satisfaction. *Journal of Epidemiology*, Vol. 55, No. 11 pp. 776-781
- Bonenberger, M; M. Aikins; P. Akaweongo; K. Wyss. 2014 The Effect of Health Worker Motivation and Job Satisfaction on Turnover Intention in Ghana: a Cross Sectional Study. *Human Resources for Health*. Vol. 12. No. 5. pp 12-43.
- Borg, I and Elizur, D; 1992; "Job Insecurity; Correlates, Moderators And Measurement"; *Journal International of manpower*; Vol.13 No 2; p. 13-26.
- Brown, H. S., Jong, M. D. & Levy, D. L. 2009. Building institutions based on information disclosure: lessons from GRI's sustainability reporting. *Journal of Cleaner Production*, 17, 571-580.
- Ceyda, Maden. 2014. Impact of fit, involvement, and tenure on job satisfaction and turnover intention. *The Service Industries Journal*. Vol 34. No 4. pp 1113-1133
- David, Campbell. 2007. Job Insecurity and Wages. *The Economic Journal*. Vol. 117, No. 518, pp. 544-566
- Donald, P. Moynihan. 2008. The Ties That Bind: Social Networks, Person-Organization Value Fit, and Turnover Intention. *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART*, Vol. 18, No. 2, pp. 205-227
- Florian, Pichler. 2009. What Are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional, and Institutional Explanations. *European Sociological Review*, Vol. 25, No. 5, pp. 535-549
- Greenglass, Ronald Burke and Lisa Fiksenbaum. 2002. *Impact of Restructuring, Job Insecurity and Job Satisfaction in Hospital Nurses Stress News*. January, 14(1):1-10.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. J BPFYogyakarta, Yogyakarta.

- Hanrahmawan, Fitroh. 2010. *Faktor Utama yang Mempengaruhi Kualitas Jasa*. Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 No. 1, pp: 78-81.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Helen, L. Berry. 2011. Could better jobs improve mental health? A prospective study of change in work conditions and mental health in mid-aged adults. *Journal of Epidemiology and Community Health*. Vol. 65, No. 6 (June 2011), pp. 529-534.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002), "Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A meta-analysis", *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.
- Kakoli, Sen. 2008. Relationship between Job Satisfaction & Job Stress Amongst Teachers & Managers. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, No. 1 pp. 14-23
- Karsten, Hank. 2011. Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Workforce. *Social Indicators Research*, Vol. 103, No. 3 pp. 427-442
- Kyuhwan, Choi. 2006. Role Stress, Job Insecurity and Turnover Intention: British Civil Servants: The Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*. Vol. 56, No. 6, pp. 450-454
- Manju, K. Ahuja. 2007. IT Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, Vol. 31, No. 1 pp. 1-17
- Marican, Sirachanok. 2015. Big Five Personality Traits and Turnover Intention Among Thai Hotel Employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*. 16 (4), pp: 355-374.
- Marva, L. Dixon. 2010. The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work Group Effectiveness and Turnover Intention. *Journal of Managerial Issues*, Vol. 22, No. 1, pp. 52-69
- Mohammad, Hanafiah. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja dengan Intensi Pindah Kerja Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran. *Journal Psikologi*, 1 (3): 303-312
- Munhurrun, et.al. (2010). *Internasional Journal Of Management And Marketing Research*. Service Quality In The Public Service, 3(1), 37-50.
- Natarajan, N.K. Dinesh Nagar. 2011. Induction Age, Training Duration & Job Performance on Organizational Commitment & Job Satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 46, No. 3, pp. 491-497

- Nele, De Cuyper. 2010. Objective Threat of Unemployment and Situational Uncertainty During a Restructuring: Associations with Perceived Job Insecurity and Strain. *Journal of Business and Psychology*. Vol. 25, No. 1, pp. 75-85
- Ola, Sjoberg. 2010. Social Insurance as a Collective Resource: Unemployment Benefits, Job Insecurity and Subjective Well-being in a Comparative Perspective. *Journal Social Forces*, Vol. 88, No. 3. pp. 1281-1304
- Paramita, Utami. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT UNITEX Jakarta. *Journal Psikologi*. 2 (1): 204-214
- Pekka, Virtanen, Urban Janlert, Anne Ammastrom. 2011. Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Journal Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 68, No. 8 pp. 570-574.
- Pierre, Brochou. 2009. Is Job Insecurity on the Rise? Evidence from Canadian Perception Data. *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 42, No. 4, pp. 1305-1325
- Prastiti, SawitriDwi, 2002, "Pengaruh Outcome Ketidakamanan pekerjaan Terhadap Turnover Intention. Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi", *Tesis*. Program Studi Magister Akuntansi, Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro.
- Riduwan dan Kuncoro.2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.
- Rita, Jing-Ann, Chou Lee, Stephanie A. Robert. 2008. Commitment Organizaional, Role Overload, and Job Satisfaction of Direct Care Workers in Assisted Living. *Journal of Health and Social Behavior*, Vol. 49, No. 2, pp. 208-222
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rowntree, D. 2005. Youth emancipation and perceived job insecurity of parents and children. *Journal of Population Economics*, Vol. 23, No. 3, pp. 1175-1199.
- Saylor.M.C. 2004. A Test of a Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 17, Special Issue: Work Values Worldwide, pp. 587-605
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Sumarto. 2009. Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Untuk Mengurangi Labor Turnover Intention. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9 (1), pp: 45
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thinni, Nurul Rochmah. 2012. Penyebab Turnover Intention Pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit Phc Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Volume 1 Nomor 3. pp 221-233.
- Waspodo, W.G.S. Agung, Handayani, dan Pramita Widya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. UNITEX Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4 (1), pp: 102
- Witasari, Liya. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. (Studi Empiris pada Novotel Semarang). Tesis, magister manajemen universitas Diponegoro.