

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN LEGIAN VILLAGE HOTEL

**I Nyoman Agus Setiawan¹
Made Surya Putra²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: agus.setiawan10@yahoo.com / *tel*p: +6287 861 526 737

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Legian *Village* Hotel yaitu sebanyak 65 orang, dan diteliti keseluruhannya (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 11 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan program *SPSS 13.00 for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel.

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

ABSTRACT

This paper aims to know the effect of job insecurity to job satisfaction and turnover intention at Legian Village Hotel. The population in this study were 65 people and all were used as sample (saturated sample). Data collected by giving questioner with the likert scale 5 points for 11 item of questions. Data analysis technique is done by using path analysis with SPSS 13.00 for windows program. The result shows that job insecurity has positive and significant effect on turnover intention. Job insecurity has negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has negative and significant effect on turnover intention. This study also proof that job satisfaction can mediate the effect of job insecurity on turnover intention at Legian Village Hotel.

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

PENDAHULUAN

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk

keluar. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Kurnia, 2010). *Turnover intention* yang tinggi juga dapat menimbulkan ketidakefektifan di dalam perusahaan karena menyebabkan hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melatih karyawan yang baru lagi (Andini, 2010). *Turnover intention* menunjukkan sebatas keinginan atau niat karyawan untuk keluar (Utama dkk., 2015). Saeed *et al.* (2014) mengemukakan bahwa organisasi tidak dapat menghilangkan *turnover intention*, namun dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Karyawan akan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang meningkat karena ketidakstabilan status kepegawaian dan tingkat pendapatan yang tidak bisa diramalkan, yang berakibat intensi pindah kerja (*turnover intention*) akan cenderung meningkat (Hanafiah, 2014).

Ketidakamanan kerja dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Bosman *et al.*, 2005). Ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati dkk., 2015). Kang *et al.* (2012) menganggap ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan. Semakin aman atau semakin berkurang perasaan terancam, gelisah dan tidak berdaya yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya (Wening, 2005). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Johartono dan Retnaningtyas, 2013). Kepuasan kerja menjadi umpan balik prestasi yang dapat melahirkan penghargaan, karena itu kepuasan kerja akan menjadi sangat penting bagi setiap individu (Komariah, 2015). Naqvi *et al.* (2013) menyatakan organisasi yang memiliki karyawan yang merasa puas terhadap organisasinya cenderung menjadi lebih efektif dan produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan adanya rasa aman didalam suatu pekerjaan sehingga nantinya niat karyawan untuk keluar akan cenderung kecil.

Permasalahan-permasalahan seperti *job insecurity* yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mengakibatkan tingginya tingkat perputaran karyawan. Tingkat perputaran karyawan tersebut bisa terjadi di tiap organisasi mana saja tidak terkecuali dalam industri perhotelan yang dimana dalam hal ini terjadi pada karyawan Legian *Village* Hotel selama periode tahun 2013 sampai tahun 2015. Wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 20 karyawan mendapatkan hasil bahwa terdapat beberapa karyawan yang memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginannya sendiri dikarenakan karyawan tersebut sudah berpindah tempat tinggal ataupun telah mendapatkan kesempatan kerja yang lebih baik di tempat lain. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

Fenomena *turnover intention* pada Legian *Village* Hotel dapat menimbulkan dampak negatif yang akan mengganggu kinerja Legian *Village* Hotel karena *turnover intention* berdampak pada kerugian biaya yang ditimbulkan, sebab perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk mencari pengganti karyawan yang keluar. Maka dalam hal ini, perlu adanya tindakan yang dapat mengurangi tingkat perputaran karyawan pada batas yang dapat diterima.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel?; 2). Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Legian *Village* Hotel?; 3). Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel?; 4). Bagaimana kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel?

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel; 2). Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Legian *Village* Hotel; 3). Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel; 4). Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village* Hotel.

Teori kontrak psikologis dapat diartikan sebagai keyakinan individu akan kewajiban timbal balik yang mungkin didapatkan karyawan, juga termasuk pengharapan atau ekspektasi kedua belah pihak yang secara implisit atau eksplisit telah dibuat (Rousseau, 1990). *Psychological contract* berfungsi untuk meredam kondisi ketidakpastian dengan memperhatikan sarana tertulis atau tidak tertulis yang diperlukan dalam menjalankan praktek kerja pada organisasi (Adkins *et al.*, 2001). Teori Kontrak Psikologi (*Psychological Contract Theory*) menyatakan bahwa kondisi ketidakpastian dalam organisasi akan menimbulkan berbagai masalah serius, salah satunya adalah *job insecurity* yang akan berdampak pada kepuasan kerja pegawainya (Silla *et al.*, 2010). Kepuasan kerja karyawan akan terjadi apabila yang diharapkan terpenuhi, tetapi ketika harapan tidak terpenuhi akan memicu ketidakpuasan (Utama dkk., 2015).

Abdillah (2012) menyatakan *turnover intention* merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi *turnover* dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya (Jha, 2010). Kadiman dan Indriana (2012) juga berpendapat intensitas *turnover* yang terlalu tinggi dapat membuat perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan karena perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan yang baru. Bila *turnover* terjadi pada pekerja yang tidak

berpengaruh besar terhadap perusahaan dan tidak produktif bisa disebut *turnover* fungsional, sedangkan *turnover* yang terjadi pada karyawan yang potensial dan berpengaruh besar terhadap perusahaan disebut *turnover* disfungsional (Sidartha dan Margaretha, 2011). *Turnover intention* timbul dari pemikiran untuk meninggalkan perusahaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lain (Faslah, 2010). Tindakan seperti itu dapat menyebabkan karyawan yang berkompeten meninggalkan perusahaan (Yuliasia dkk., 2012).

Adenguga *et al.* (2013) menyatakan variabel *turnover intention* mempunyai 3 indikator yang dijadikan sebagai dasar untuk mengukur keinginan untuk keluar tersebut, yaitu: 1). Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan; 2). Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru; 3). Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang. Kumar *et al.* (2012) menyatakan niat untuk keluar atau *turnover intention* dapat diklasifikasikan ke dalam 3 bagian yaitu: 1). *Turnover* yang tidak dapat dicegah; 2). *Turnover* yang diinginkan; 3). *Turnover* yang tidak diinginkan.

Job insecurity merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar (Wening, 2005). *Job insecurity* pada pegawai dapat ditimbulkan oleh adanya ketidakpastian terhadap fitur pekerjaan yang dirasakan pegawai. Fitur pekerjaan yang dimaksudkan ialah perubahan sifat pekerjaan, isu karir, pengurangan waktu kerja,

atau yang paling memegang kunci adalah kehilangan pekerjaan (Silla *et al.*, 2010). Sverke *et al.* (2002) menyatakan dalam jangka pendek *job insecurity* berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*). Adkins *et al.* (2001) menyatakan beberapa dimensi *job insecurity* yaitu: 1). Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan; 2). Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan; 3). Ketidakberdayaan.

Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai suatu perasaan atau keadaan pikiran mengenai sifat pekerjaan (Adeniji, 2011). Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal (Riswanto, 2015). Bakotić dan Babić (2013) menyatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawannya dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri. Cekmecelioglu *et al.* (2012) menyatakan kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu: 1). Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*); 2). Bayaran (*Pay*); 3). Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Oppertunities*); 4). Hubungan Kerja (*Work Relation*).

Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama dkk., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Gunalan dan

Adnan (2015) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hanafiah (2014) juga mendapatkan hasil penelitian serupa yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*. Hal ini didukung dengan penelitian Sora *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi psikologis karyawan yang mencerminkan rasa tidak aman sehingga akan berpengaruh langsung terhadap kepuasan mereka di dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Silla *et al.* (2010) mendapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Zheng *et al.* (2014) juga melakukan riset yang serupa yang hasilnya menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif dari *job insecurity* dengan kepuasan kerja. Yasadiputra dan Putra (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan. Sementara Wening (2005) dalam risetnya pada survivor perusahaan terpilih mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan keinginan karyawan untuk keluar. Semakin puas karyawan tersebut di dalam melakukan pekerjaannya maka kemungkinan karyawan untuk keluar akan kecil, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka, karyawan cenderung akan meninggalkan organisasi (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salleh *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Islam *et al.* (2012) yang melakukan riset serupa juga mengemukakan adanya hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

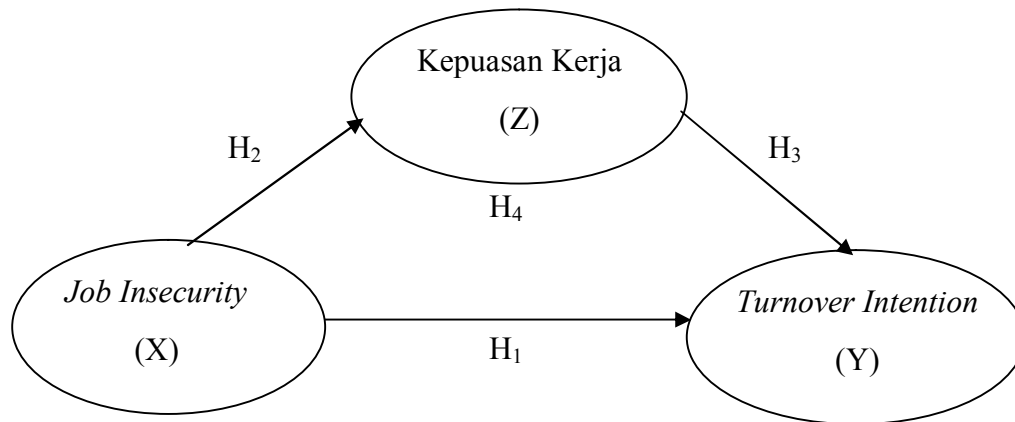
H3 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Karyawan yang sudah merasakan ketenangan tentunya akan membuat resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan semakin kecil. Seperti yang dinyatakan oleh Silla *et al.* (2010) bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja. Ketidakamanan kerja yang tinggi cenderung menyebabkan rendahnya kepuasan kerja dan dapat menyebabkan tingginya keinginan keluar dari perusahaan (Nugroho, 2012). Ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari *job insecurity* pada *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Ie (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh faktor *job insecurity* terhadap keinginan

berpindah kerja (*turnover intention*). Devi dan Sudibia (2015) pada penelitiannya terhadap karyawan kontrak yang ada di Bali Dynasty Resort mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* baik itu pengaruh secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Dari kajian teoritis dan empiris yang telah dilakukan, penulis merumuskan kerangka berpikir seperti pada Gambar 1.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat asosiatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih *job insecurity* sebagai variabel eksogen, *turnover intention* sebagai variabel endogen dan

kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode *survey* dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara kepada responden yang telah dijangkau dengan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi yang sangat minim sehingga harus menggunakan keseluruhan dari populasi untuk mendapatkan hasil yang dapat menggeneralisasikan subjek penelitian. Total responden yang digunakan sebanyak 65 orang karyawan Legian *Village* Hotel. Tambahan data yang digunakan berasal dari berita online serta studi empiris yang berkaitan dengan variabel yang digunakan.

Butir – butir pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner diukur dengan menggunakan skala likert yang dimana 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju. Untuk variabel *turnover intention* digunakan 3 indikator. Untuk variabel *Job Insecurity* digunakan 3 indikator. Untuk variabel kepuasan kerja digunakan 4 indikator. Selanjutnya data akan diolah menggunakan teknik *Path Analysis* dengan menggunakan program SPSS 13.00 *for windows*.

Indikator variabel *turnover intention* dalam penelitian ini, menurut Adenguga *et al.* (2013):

1. Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan, yakni keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan muncul dari hasil pemikiran karyawan itu sendiri, dimana pemikiran tersebut merupakan gambaran atau cerminan dari apa yang sudah dirasakan dan dilakukan selama bekerja sehingga menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.

2. Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru, yakni keinginan untuk mencari pekerjaan baru dapat terjadi bila perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan karyawannya sehingga karyawan akan cenderung untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada perusahaan lain.
3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, yakni karyawan akan termotivasi untuk mencari pekerjaan baru pada perusahaan lain dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap bisa dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Indikator *job insecurity* dalam penelitian ini, menurut Adkins *et al.* (2001) sebagai berikut:

1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

Aspek-aspek yang berkaitan di dalam pekerjaan salah satunya seperti kebebasan menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan.

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat

mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

3. Ketidakberdayaan.

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

Indikator kepuasan kerja menurut Cekmecelioglu *et al.* (2012), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*)

Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya berdasarkan persepsi mereka masing-masing.

2. Bayaran (*Pay*)

Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berupa gaji pokok yang diterimanya berdasarkan beban kerja dan kontribusi yang sudah dia diberikan.

3. Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Oppertunities*)

Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan karena memiliki kesempatan untuk mendapatkan tingkat jabatan yang lebih tinggi di suatu perusahaan.

4. Hubungan Kerja (*Work Relation*)

Merupakan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan berdasarkan peran rekan kerja dan atasan sebagai tenaga ahli yang menolong dalam pekerjaan dan perlakuan secara sosial yang dirasakan oleh karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	47	72,3
2	Perempuan	18	27,7
	Jumlah	65	100
No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	18-25	21	32,3
2	26-33	24	36,9
3	>34	20	30,8
	Jumlah	65	100
No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK/Sederajat	30	46,2
2	Diploma	20	30,8
3	Sarjana	15	23
	Jumlah	65	100
No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	1-5	22	33,8
2	6-10	20	30,8
3	10-19	10	15,4
4	>20	13	20
	Jumlah	65	100

Sumber : Legian *Village* Hotel, 2015

Hasil karakteristik responden penelitian pada karyawan Legian *Village* Hotel sebagaimana terlihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang atau sebesar 72,3 persen, sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang atau sebesar 27,7 persen. Data

ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Faktor jenis kelamin perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga ada keseimbangan antara karyawan laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan karakteristik usia, karyawan Legian *Village* Hotel sebagian besar berumur 26-33 tahun dengan jumlah sebanyak 24 orang atau berkisar 36,9 persen. Hal ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang mencari karyawan yang lebih berpengalaman. Faktor usia dapat menunjang kegiatan organisasi dalam menghasilkan jasa yang berkualitas.

Jumlah tertinggi tingkat pendidikan terakhir karyawan Legian *Village* Hotel terletak pada tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat sebanyak 30 orang dengan persentase 46,2 persen. Karyawan dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 20 orang dengan persentase 30,8 persen dan yang paling rendah karyawan dengan tingkat pendidikan sarjana sebanyak 15 orang dengan persentase 23 persen. Faktor tingkat pendidikan merupakan salah satu penentu kualitas sumber daya manusia.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 33,8 persen. Masa kerja merupakan rentang waktu yang telah ditempuh karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tabel 2.
Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i> (X)	X ₁	0,936	Valid
		X ₂	0,866	Valid
		X ₃	0,895	Valid
2	Kepuasan Kerja (Z)	Z ₁	0,852	Valid
		Z ₂	0,864	Valid
		Z ₃	0,768	Valid
		Z ₄	0,829	Valid
		Z ₅	0,830	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y ₁	0,968	Valid
		Y ₂	0,928	Valid
		Y ₃	0,968	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$). Hasil uji validitas menghasilkan korelasi terkecil sebesar 0,768 dan korelasi yang terbesar yaitu 0,968. Hal ini berarti seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i> (X)	0,880	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (Z)	0,883	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,951	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas dari masing-masing variabel yang diuji memperoleh nilai hasil diatas 0,6 ($\alpha \geq 0,6$). Hasil ini menunjukkan bahwa

terdapat konsistensi dan kehandalan dari seluruh indikator yang digunakan dalam variabel penelitian.

Tabel 4.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,000	0,076		0,000	1,000
<i>Job Insecurity</i> (X)	-0,796	0,076	-0,796	-10,421	0,000
R ²					0,633
F Statistik					108,602
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5.
Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,000	0,068		0,000	1,000
<i>Job Insecurity</i> (X)	0,275	0,113	0,275	2,427	0,018
Kepuasan Kerja (Z)	-0,606	0,113	-0,606	-5,352	0,000
R ²					0,708
F Statistik					75,174
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada Tabel 4. maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Z = \beta_2 X$$

$$Z = -0,796X$$

Hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 5. maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 Z$$

$$Y = 0,275X - 0,606Z$$

Berdasarkan model substruktur 1 dan substruktur 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar error sebagai berikut:

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

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,633} = 0,606$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,708} = 0,540$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh error (Pe_i), didapatkan hasil pengaruh error (Pe_1) sebesar 0,606 dan pengaruh error (Pe_2) sebesar 0,540. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

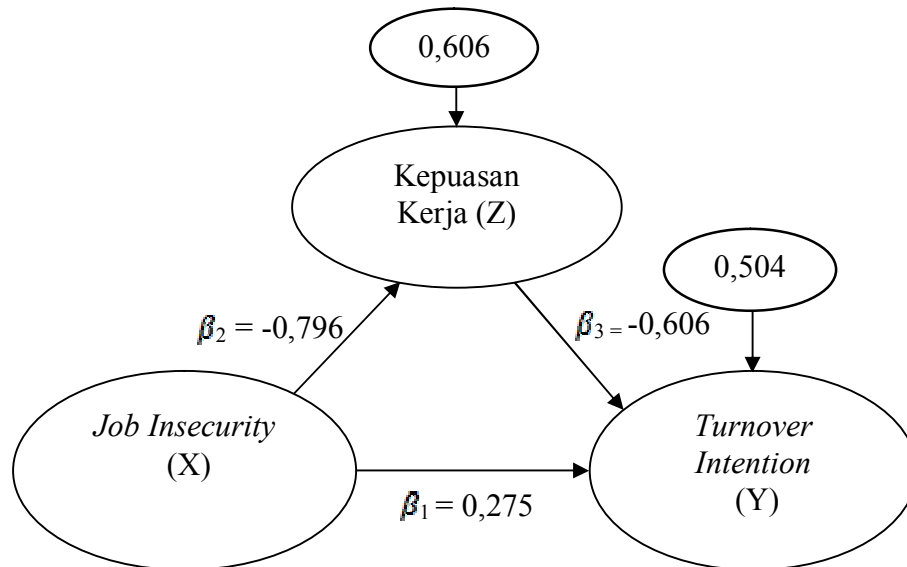
$$R_m^2 = 1 - (Pe_1)^2 - (Pe_2)^2$$

$$= 1 - (0,606)^2 - (0,540)^2$$

$$= 1 - (0,367) - (0,292)$$

$$= 1 - 0,107 = 0,893$$

Nilai determinasi total sebesar 0,893 mempunyai arti bahwa sebesar 89,3 persen variasi *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh variasi *job insecurity* dan variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 10,7 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.



Gambar 2. Validasi Model Diagram Jalur

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 2. maka dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung serta pengaruh total antar variabel.

**Tabel 6.
Rangkuman Hasil Uji**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan Kerja (Z) ($\beta_2 \times \beta_3$)	Pengaruh Total
X \longrightarrow Z	-0,796	-	-0,796
X \longrightarrow Y	0,275	0,482	0,757
Z \longrightarrow Y	-0,606	-	-0,606

Sumber: Data diolah, 2016

Uji sobel merupakan alat analisis untuk menguji signifikansi dari hubungan tidak langsung antara variabel independen dengan variabel dependen yang dimediasi oleh variabel mediator. Uji Sobel dirumuskan dengan persamaan berikut dan dapat dihitung dengan menggunakan aplikasi Microsoft Excel 2007. Bila nilai kalkulasi Z lebih besar dari 1,96 (dengan tingkat kepercayaan 95 persen), maka variabel mediator

dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas.

Tabel 7.
Hasil Uji Sobel

Nilai Z	Sig
4,756	0,000

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil Uji Sobel pada Tabel 7. menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 4,756 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel mediator yakni kepuasan kerja dinilai secara signifikan memediasi hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

Hasil analisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,018 dengan nilai koefisien beta 0,275. Nilai Sig. t $0,018 \leq 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil analisis pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,796. Ini berarti bahwa Sig. t $0,000 \leq 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,606. Ini berarti bahwa Sig. t $0,000 \leq 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*, menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin besar pula resiko karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Gunalan dan Adnan (2015) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sora *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa ketidakamanan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap intensitas karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil dari penelitian ini mendapatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2 persen dan mayoritas karyawan memiliki jangka waktu bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase 33,8 persen, artinya kemungkinan tingkat pendidikan dan lama bekerja memiliki hubungan dengan *job insecurity* dan *turnover intention* karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat cenderung memiliki perasaan terancam karena tingkat pendidikannya yang masuk kategori rendah. Hal ini tentunya akan menyebabkan karyawan merasa gelisah dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan memiliki pemikiran untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja mereka di dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silla *et al.* (2010) yang mendapatkan hasil bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Riset yang dilakukan oleh Zheng *et al.* (2014) juga mendapatkan hasil yang serupa dimana *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mendapatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2 persen dan mayoritas karyawan memiliki jangka waktu bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase 33,8 persen, artinya kemungkinan tingkat pendidikan dan lama bekerja memiliki hubungan dengan *job insecurity* dan kepuasan kerja karena kecenderungan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tergolong rendah dan masa kerja yang masih belum terlalu lama membuat seringkali karyawan mendapatkan tekanan baik dari pimpinan maupun rekan sejawat yang sudah lama bekerja di perusahaan tersebut sehingga membuat mereka dihadapkan dalam kondisi *job insecurity*. Kondisi seperti ini akan membuat karyawan merasa tidak berdaya dengan munculnya ancaman di dalam pekerjaannya karena banyaknya tekanan dan beban

kerja yang diberikan sehingga pada akhirnya mengakibatkan timbulnya rasa ketidakpuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengurangi atau menyurutkan niat karyawan meninggalkan tempat kerjanya (Utama dkk., 2015). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Salleh *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang negatif dengan *turnover intention*. Islam *et al.* (2012) yang melakukan riset serupa juga mengemukakan adanya hubungan yang negative antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Hasil dari penelitian ini mendapatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK/Sederajat sebanyak 30 orang dengan presentase 46,2 persen dan mayoritas karyawan memiliki jangka waktu bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase 33,8 persen, artinya kemungkinan tingkat pendidikan dan lama bekerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja dan *turnover intention* karena karyawan yang cenderung memiliki tingkat pendidikan yang tergolong rendah dengan diberikan beban kerja yang terlalu berat tentunya akan membuat karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang ditempatkan tidak pada

posisinya dikarenakan pengetahuannya dia yang kurang terhadap deskripsi pekerjaan juga dapat mengakibatkan resiko terjadinya *turnover*, terutamanya pada karyawan yang hanya lulusan SMA/SMK/Sederajat karena pengetahuan yang mereka miliki terhadap suatu jabatan dinilai masih kurang.

Hasil uji sobel didapatkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pengujian sebelumnya mendapatkan *job insecurity* berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Seperti yang dinyatakan oleh Silla *et al.* (2010) bahwa *job insecurity* yang dirasakan karyawan akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang pada akhirnya terkait dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh riset yang dilakukan Devi dan Sudibia (2015) yang di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* baik itu pengaruhnya secara langsung maupun tidak langsung. Demikian juga Ie (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening* pada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: 1). *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut; 2). *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut; 3). Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *turnover intention* yang dirasakan karyawan pada perusahaan tersebut; 4). Kepuasan kerja secara parsial memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan sebagai berikut: 1). Pihak hotel hendaknya perlu mengurangi perasaan takut karyawannya, terutama bagi karyawan yang baru bekerja di perusahaan tersebut dengan menjamin masa depan kerjanya pada perusahaan, sehingga mampu menjaga perasaan aman karyawan akan keberlangsungan pekerjaannya; 2). Pihak hotel hendaknya perlu memperhatikan penghasilan yang didapatkan karyawannya, dimana pihak hotel harus bisa memberikan gaji yang sesuai kepada karyawan yang telah berkontribusi terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi; 3). Pihak hotel

hendaknya perlu merubah pola pikir karyawannya yang ingin bekerja di perusahaan lain karena hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Melakukan pengawasan, memberikan dukungan serta mengurangi adanya konflik di dalam perusahaan merupakan cara yang bisa dilakukan perusahaan untuk merubah pola pikir karyawan agar tidak mencari alternatif pekerjaan pada perusahaan lain; 4). Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah variabel-variabel lain karena penelitian ini hanya memandang *turnover intention* dipengaruhi oleh *job insecurity* dan kepuasan kerja, namun tidak menutup kemungkinan munculnya faktor lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2) : 52-58
- Adenguga, R. Alaba., F. Titilola Adenuga., and Kolawole Olanrewaju Ayodele. 2013. Organizational Commitment and Turnover Intention among 'Private Universities' Employees in Ogun State, Nigeria. *Open Journal of Education*. 1(2) : 31-36
- Adeniji, Anthonia Adenike. 2011. Organizational Climate and Job Satisfaction Among Academic Staff in Some Selected Private Universities in Southwest Nigeria. *Business Intelligence Journal*, 4 (1) : 151-165
- Adkins, Cheryl L., James D. Webel, dan Jing-LihFarh. 2001. A Field Study of Job Insecurity During A Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*. 26(4) : 463-483
- Andini, Rita. 2010. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional pada Turnover Intention (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 8(16) : 1-10

- Aydogdu, S. and Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Journal of Management and Marketing*, 1(3) : 43-53
- Bakotić, Danica dan Tomislav Babić. 2013. Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2): 206-213.
- Bosman, J., J.H. Buitendach, S. Bothman. 2005. Work Locus of Control and Dispositional Optimism as Antecedent to Job Insecurity. *Journal of Industrial Psychology* : 17-23
- Cekmecelioglu, Hulya Gundus, Ayse Gungel, and Tugce Ulutas. 2012. Effect of emotional intelligence on job satisfaction : An Empirical Study on call center employees. *Procedia-Social and Behavior Science*, 58 : 363-369
- Devi, N. L. M. S., dan Gede Adnyana Sudibia. 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 Universitas Udayana*, 4(4): 1047-1066
- Faslah, R. 2010. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama, Jakarta. *EconoSains*, 8(2) : 146-151.
- Gunalan, Mustafa., and Adnan Ceylan. 2015. The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10): 74-86
- Hanafiah, Muhammad. 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan PT. Buma Desa Suara Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E Journal Psikologi*, 1(3): 303-312.
- Ie, Fei. 2014. *Job insecurity, job satisfaction, komitmen organisasi dan turnover intention* di PT. Tiffakasih Primatama Tangerang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Esa Unggul*, 2(2): 93-109.
- Islam, Talat., S.R. Khan., Muhammad Amir., and U.N.U. Ahmad. 2012. Turnover Intention: the influence of organizational learning culture and multi foci citizenship behaviors. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5): 650-661.
- Jha, Shweta. 2010. Determinant of Employee Turnover Intentions: A Review. *Indian Lecture Review*, 1(1): 1-22.

- Johartono., dan Retnaningtyas Widuri. 2013. Analisa pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan kantor konsultan pajak di Surabaya. *Tax and Accounting Review*, 3(2): 1-13
- Kadiman., dan R.D. Indriana. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*. 1(1): 57-72.
- Kang, D., Jeef Gold., and Daewon Kim. 2012. Responses to job insecurity the impact on discretionary extra-role and impression management behaviours and the moderating role of employability. *Journal Career Development International*, 17(4): 314-332.
- Komariah., Andi T. H., dan M. M. Minarsih. 2015. Pengaruh konflik peran, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention pada CV. Bartec Semarang. *Journal of Management*, 1(1): 1-16
- Kumar, R., Charles Ramendran., and Peter Yacob. 2012. A study on turnover intention in fast food industry : Employees' fit to the organizational culture and the important of their commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5): 9-42
- Kurnia, Ratnawati. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar, Dengan Komitmen Profesi sebagai Moderating Variabel. *Ultima Accounting*, 2(1): 67-80
- Naqvi, S.M.M.R., Maria Ishtiaq, Nousheen Kanwal and Mohsin Ali. 2013. Impact of job autonomy on organizational commitment and job satisfaction: the moderating role of organizational culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 8(17): 92-102.
- Nugroho, A.K. 2012. Pengaruh ketidakamanan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (studi pada perawat RS. PKU Muhammadiyah Surakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Riswanto, E. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 1(2): 1-15.
- Rousseau, D. M. 1990. New Hire Perceptions of Their Own and Their Employer's Obligations: A Study of Psychological Contracts. *Journal of Organization Behavior*, 11(5): 389-400.

- Saeed, I., W. Momina., S. Sidra., and R. Muhammad. 2014. The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning dan Development*, 4(2): 242-256
- Salleh, R., Mishaliny S. N., and Haryanni Harun. 2012. Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention: a case study on employees of retail company in Malaysia. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic and Management Engineering*, 6(12): 702-709
- Sidartha, N., dan Melly Margaretha. 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*, 10(2): 129-142
- Silla, Inmaculada., Francisco J. G., Miguel Angel Mañas., and José M. Peiró. 2010. Job Insecurity An Employees Attitude: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Man Power*, 31(4): 449-465.
- Sora, B., A. Caballer., and J. M. Peiró. 2010. The consequences of job insecurity for employees: The moderator role of job dependence. *International Labour Review*, 149(1): 59-72
- Suciati, Andi T. H., dan M. M. Minarsih. 2015. Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). *Journal of Management*, 1(1): 1-12
- Sverke, M., J. Hellgren., and K. Naswall. 2002. No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health psychology*, 7(3): 242-264.
- Utama, I.W.Mudiartha., I K. Ardana., A.A. Sagung Kartika D., dan A.A.A. Sriathi. 2015. Pengaruh Kemanan Kerja pada Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 9(1): 42-56
- Wening, Nur. 2005. Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor. *Jurnal Kinerja*, 9(2): 135-147.
- Yasadiputra, K. A., dan Made Surya Putra. 2014. Pengaruh *organizational justice* serta *job insecurity* terhadap *job satisfaction* pegawai kontrak pada PT. Wico Interna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1): 52-67
- Yuliasia, Yeni., Imam Santoso., dan Arif Hidayat. 2012. Analisis Variabel Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) dengan *Structural*

Equation Modeling (Sem) (Studi Kasus PT Wonokoyo Jaya Corporindo, Pasuruan). Jurnal Teknologi Pertanian, 13(1): 61-66.

Zheng, X., Ismael Dias., Ningyu Tang., and Kongshun Than. 2014. Job insecurity and job satisfaction the interactively moderating effects of optimism and person supervisor deep-level similarity. *Journal Carrer Development International*, 19(4): 426-446.