

UPAYA MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA DALAM RANGKA MENGURANGI *TURNOVER INTENTION* (Studi Pada PT. Cogindo Daya Bersama – PLTU Labuan)

Isman¹ dan Lutfi²

Program Pascasarjana Magister Manajemen

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

*nurulsukmawatisutanto@gmail.com*¹, *lutfi.feb@untirta.ac.id*²

Abstract

This study to analyzes the influence of compensation, Job insecurity, to Turnover intention with Job Satisfaction as mediation at PT. Cogindo Daya Bersama – PLTU Banten 2 Labuan. To test the problem, the questionnaires were distributed to respondents of 90 samples. The data collected in the analysis with the smartPLS program is a direct and indirect influence (intervening). The result of this study compensation has a negative and significant effect on turnover intention, Job insecurity has significant positive effect on turnover intention, compensation has positive effect on job satisfaction, Job insecurity has no effect on job satisfaction and job satisfaction negatively affect turnover intention. For job satisfaction mediate partial variabel compensation for turnover intention and not mediation of job insecurity against turnover intention.

Keyword : compensation; job insecurity; job satisfaction; turnover intention.

Pendahuluan

Sumber daya manusia Sutrisno (2017) adalah hal yang begitu sangat penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sehingga sudah seharusnya perusahaan melakukan investasi dengan cara melaksanakan fungsi dari sumber daya manusia yaitu memulai perekrutan, penyeleksian, sampai pada mempertahankannya. Namun terkadang fenomena yang ada dan sering terjadi pada perusahaan adalah manakala kinerja perusahaan yang sudah baik bisa menjadi rusak atau bahkan buruk, baik secara tidak langsung maupun secara langsung oleh berbagai kompleksnya perilaku karyawan.

Wujud dari perilaku itu adalah keinginan pindah/keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) karena berbagai macam alasan dan sebab. Banyak kasus yang terjadi

tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten di perusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Tentunya hal ini bergelayut dipikirkan para pengusaha maupun para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik kecil maupun perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara mendadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial. Yang sering kita lihat para pengusaha maupun manajer sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Meningkatkan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan pindah/keluar dari tempat mereka bekerja. Ternyata tak disadari bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan pindah/keluar disebabkan dari faktor-faktor non-finansial.

Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa
(JRBM), Vol. 2 (2): hh.146-164 (November 2018)
ISSN (Online) 2599-0837,
<http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
© 2018 Magister Manajemen UNTIRTA

Terjadinya *turnover* karyawan merupakan masalah yang penting yang dampaknya dapat mempengaruhi kemampuan di setiap sektor-sektor dalam menarik dan mempertahankan bakat terbaik dari karyawan oleh Nilesh Thakri (2015)

Employee turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan *Turnover intentions* sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut. Lebih lanjut Hendrix, Robbins dan Summers, dan Lee dan Liu mengatakan para peneliti telah menemukan bahwa *Turnover intentions* merupakan prediksi terkuat untuk *employee turnover*. Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *Turnover intentions* karyawan (Pareke ; Wijayanti dalam Sutanto dan Gunawan 2013).

Menurut Pawesti dan Wikansari (2016) *Turnover intention* ada di bawah kontrol individu, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih cepat dan relatif mudah diprediksi dibanding perilaku *turnover*-nya. Ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut di antaranya adalah:

1. Kepuasan kerja
Karyawan dengan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.
2. Komitmen organisasi dari karyawan
Sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari

kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respons emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respons emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

3. Kepercayaan terhadap organisasi
Variabel ini ditemukan hanya mempengaruhi keinginan berpindah secara tidak langsung melalui komitmen.
4. *Job insecurity*
Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam berbagai studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Salah satu langkah antisipasi dalam menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan. Memang tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan kerja itu sendiri, di mana menurut Robbins (2015) kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2012) kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan, karena memang pada dasarnya

kepuasan kerja bersifat individual di mana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Dengan demikian kepuasan kerja pada satu individu dapat dirasakan berbeda pada individu yang lain. Sifat kepuasan kerja yang individu, menyebabkan pada suatu situasi yang sama, belum tentu masing-masing individu memiliki kepuasan kerja yang sama. Hal itu dikarenakan pandangan mereka yang berbeda-beda terhadap suatu situasi tersebut.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Artiningrum dan Satrya (2016) menyebutkan bahwa faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*, yaitu kepuasan gaji. Namun ada berbagai faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Keterikatan karyawan terhadap perusahaan juga dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memilih untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan atau meninggalkan pekerjaannya dan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Faktor lain yang menyebabkan keinginan berpindah (*turnover intention*) adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*), Utami dalam Fadzilah dan Martono (2016) merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Ketidakamanan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor ketidakamanan kerja berperan besar terhadap terjadinya keinginan berpindah dalam perusahaan ataupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo dan Hellgren dalam Martono (2016) menyatakan bahwa “*job insecurity significantly predicts turnover intentions*” Yang berarti ketidakamanan kerja secara signifikan menjadi prediktor niat berpindah kerja. Hasil penelitian Utami dalam fadzilah dan Martono (2016) pada akuntan pendidik menemukan bahwa ketidakamanan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian menyatakan “*when employees experience high job insecurity, they will be more likely to have a high intention to quit their jobs*”. Jadi jika karyawan merasakan suatu tingkat ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Berbeda dengan penelitian menyatakan bahwa ketidakamanan kerja secara signifikan tidak berpengaruh negatif terhadap keinginan berpindah.

Fenomena Bisnis

PLTU Banten 2 Labuan merupakan pembangkit listrik FTP 1 yang berkapasitas 2x300 MW. Aset owner dari PLTU ini yaitu PT. PLN (Persero) dan perusahaan pengelola jasa *Operation and Maintenance* adalah PT. Indonesia Power (anak perusahaan PT. PLN). Untuk *Operation and Maintenance* PT. Indonesia Power di dukung oleh PT Cogindo Daya Bersama (PT. CDB).

Dalam RUPTL 2018-2027 PT. PLN (Persero), banyak proyek pembangunan pembangkit listrik atau di sebut proyek 35000 MW yang dicanangkan oleh pemerintah. Pembangkit listrik tersebut banyak yang dimiliki oleh swasta / *Independent Power Producer* (IPP). Perkembangan pembangunan pembangkit listrik ini menyebabkan banyak lowongan pekerjaan di bidang yang sama yaitu pembangkit listrik khususnya PLTU.

PT. CDB merupakan anak perusahaan yang men-*support Operation and Maintenance* di PLTU Banten 2 Labuan. Jumlah karyawan PT CDB 174 sesuai tabel

1, merupakan jumlah karyawan terbanyak di PLTU Labuan. Dari 174 karyawan yang sudah karyawan tetap berjumlah 137 Karyawan. PT. CDB mengisi posisi bawah yaitu pelaksana, teknisi junior, operator. Untuk level Supervisor ke atas di isi oleh PT. Indonesia Power. PT. CDB merupakan salah satu perusahaan yang memiliki masalah terkait *turnover intention*.

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan PT CDB PLTU Banten 2 Labuan

| No. | Bagian/Jenis Pekerjaan | Jumlah |
|---------------|------------------------------|------------|
| 1 | Bidang Administrasi | 18 |
| 2 | Bidang Engineering | 7 |
| 3 | Bidang Instrumen dan Kontrol | 12 |
| 4 | Bidang Elektrik | 9 |
| 5 | Bidang Mekanik | 15 |
| 6 | Bidang KLK3 | 4 |
| 7 | Bidang Operasi Regu A | 27 |
| 8 | Bidang Operasi Regu B | 27 |
| 9 | Bidang Operasi Regu C | 27 |
| 10 | Bidang Operasi Regu D | 28 |
| Jumlah | | 174 |

Sumber : Data Kepegawaian PT. CDB, tahun 2017

Turnover di PT. CDB dari tahun 2012-2017 sesuai tabel 2 mengalami fluktuasi, dengan alasan mencari pekerjaan yang lebih baik yang sejenis atau lebih tinggi dari segi penghasilan. Tingkat *turnover* ini akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam hal untuk *support* pengoperasian PLTU Labuan, *Turnover* yang tinggi akan mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas. Berikut ini tabel *turnover* karyawan PT CDB :

Tabel 2 *Turnover* Karyawan PT CDB

| Tahun | Jumlah Karyawan Tetap | <i>Turnover</i> |
|-------|-----------------------|-----------------|
| 2012 | 112 | 15 |
| 2013 | 120 | 4 |
| 2014 | 125 | 6 |
| 2015 | 128 | 4 |
| 2016 | 130 | 4 |
| 2017 | 137 | 8 |

Dari hasil survei, indeks kepuasan pegawai dan keterikatan pegawai PT. CDB hasilnya di bawah target. Hasil survei tahun 2017 Untuk ESI 2.76 (*normal benchmark* \geq

2.85) dan EEI 2.83 (*normal benchmark* \geq 2.86). PT. CDB PLTU Labuan memiliki tingkat pegawai tidak puas, tidak terikat dan pegawai *resign* yang cukup tinggi.

Tabel 3 Indeks Kepuasan dan Keterikatan Pegawai PT CDB

| No | Tahun | ESI | EEI |
|----|-------|------|------|
| 1 | 2017 | 2.76 | 2.83 |

Turnover merupakan karyawan yang sudah melakukan pindah kerja atau *resign*, sedangkan yang lebih penting adalah karyawan yang ada di PT CDB apakah memiliki keinginan untuk pindah (*turnover intention*). Keinginan berpindah (*turnover intention*) mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Tabel 4 menyajikan data hasil survei *Turnover Intention* PT. CDB tahun 2017.

Tabel 4 Perbandingan Nilai Indeks Kepuasan Pegawai 2016-2017

| Pertanyaan | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--|-----------------|--------------|
| Berkeinginan keluar dari perusahaan | 90 | 68.62 % |
| Berkeinginan untuk tetap di perusahaan | 43 | 31.38 % |
| Total | 137 | 100 % |

Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya. Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa karyawan yang tidak puas relatif tinggi sehingga menyebabkan angka *Turnover intention* tinggi. Hal ini merupakan fenomena masalah serius PT. CDB.

Research Gap

Sudah banyak para peneliti yang telah melakukan penelitian pengaruh kompensasi terhadap *Turnover intention*.

Kebanyakan hasil penelitian tersebut adalah hubungan negatif dan signifikan antara variabel kompensasi dan *turnover intention*. Yasar dan Nugraheni (2017), kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*. Kompensasi berpengaruh terhadap Keinginan Keluar dari Karyawan, sehingga semakin besar kompensasi akan menyebabkan keinginan keluar dari karyawan akan rendah. Menurut Akhtar et al, (2016) dan Mirza dan Ahyar (2016) Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk mengetahui hasil dari para peneliti yang sudah melakukan penelitian pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 5 Research Gap

| Peneliti dan Judul | Alat Analisis | Hasil |
|---|----------------------------|---|
| Kompensasi Berpengaruh Terhadap <i>Turnover intention</i> | | |
| Yasar dan Nugraeni (2017) | Analisis regresi berganda. | Kompensasi memberikan pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> |
| Akhtar et al, (2016) | <i>Regression Analysis</i> | Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> |
| Mirza SA dan Ahyar Y (2016) | <i>Path Analysis</i> | Adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> |
| Kompensasi tidak Berpengaruh Terhadap <i>Turnover intention</i> | | |
| Bibowo dan Masdupi (2015) | <i>Path Analysis</i> | Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, Artinya tinggi rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi niat para karyawan untuk berhenti atau keluar. |
| Adhitya FS et al (2016) | <i>Path Analysis</i> | Pengaruh kompensasi negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> artinya bahwa kompensasi ini secara |

| Peneliti dan Judul | Alat Analisis | Hasil |
|--------------------|---------------|--|
| | | langsung tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan |

Sementara itu berdasarkan tabel 5 di atas, Menurut penelitian Bibowo dan Masdupi (2015) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Turnover intention*, sehingga besar kecilnya kompensasi tidak menyebabkan *Turnover intention* karyawan menjadi rendah. Menurut Adhitya FS et al (2016), Pengaruh kompensasi negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* artinya bahwa kompensasi ini secara langsung tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Dari beberapa uraian di atas, maka perlu adanya penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Untuk menjembatani Gap antara variabel kompensasi dan variabel *turnover intention*, digunakan variabel kepuasan kerja. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan akan mengurangi *turnover intention*. Banyak upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja, tetapi untuk penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan variabel *Job insecurity* karena kedua variabel ini memiliki faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

Tujuan Penelitian

1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :
2. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. CDB - PLTU Labuan
3. Pengaruh *Job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. CDB - PLTU Labuan
4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CDB - PLTU Labuan

5. Pengaruh *Job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. CDB - PLTU Labuan
6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. CDB - PLTU Labuan

Telaah Pustaka

Intensi Keluar/*Turnover intention*

Keluarnya pegawai dari suatu organisasi atau sering kali dikenal dengan istilah *turnover* dapat disebabkan oleh banyak alasan, baik dari sisi organisasi maupun keinginan pegawai. Keluarnya pegawai dengan inisiatif yang berasal dari organisasi biasanya dikenal dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sedangkan inisiatif yang merupakan keinginan pegawai disebut pengunduran diri secara sukarela. Perilaku keluar dari organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pengunduran diri yang berasal dari inisiatif pegawai yaitu secara sukarela.

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa "*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain".

Kemudian Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa "*Turnover intention* merupakan proses di mana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan". Sedangkan menurut Mobley (2011:15), menyatakan bahwa "*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan di mana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata."

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas bahwa *turnover intention* menurut para ahli memiliki persamaan. Adanya perbedaan, lebih dikarenakan para ahli yang melakukan penelitian lebih lanjut tentang *turnover intention* hanya menambahkan

definisi yang telah ada tanpa menghilangkan definisi dari para ahli sebelumnya. Namun dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan sekarang yang telah ia dapatkan. Keinginan tersebut belum bisa diwujudkan dalam bentuk perilaku nyata karena karyawan akan mengalami proses berpikir terlebih dahulu, sebelum pada akhirnya membuat suatu keputusan untuk meninggalkan pekerjaannya dan pindah ke perusahaan lain..

Ketidakamanan Kerja (*Job insecurity*)

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Kurniawan et al (2016) mendefinisikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sementara Smithson dan Lewis dalam Kurniawan et al (2016) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan banyaknya karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Menurut Bryson dan Hervey dalam Kurniawan et al(2016) rasa tidak aman dalam bekerja dapat dibedakan menjadi dua kategori, yakni subyektif dan obyektif. Rasa tidak aman yang sifatnya obyektif umumnya dikaitkan dengan indikator yang jelas seperti *job tenure*, untuk mengetahui kestabilan karyawan dalam organisasi. Sementara rasa aman yang subyektif relatif sulit diamati secara langsung karena indikator yang digunakan adalah ancaman terhadap

hilangnya pekerjaan dan konsekuensi dari bersangkutan.

Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamanan kerja dalam penelitian Nugraha (2010) adalah :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- b. Arti pekerjaan itu sebagai individu. Seberapa pentingnya aspek pekerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2010:31) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sementara itu menurut Rivai (2011:475) bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Beberapa pendapat mengenai definisi kepuasan kerja memiliki persamaan persepsi seperti: 1). Widiastuty (2012)

mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, 2). Greenberg dan Baron (2003) menyatakan kepuasan kerja mencerminkan kesadaran individu, kesenangan dan reaksi penilaian individu terhadap pekerjaannya, 3). Dan menurut Sutrisno (2010) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan pendapat Yulk dan Wexley, bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerjanya. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Sebaliknya lebih luas lagi pengertian tentang kepuasan kerja menurut Locke dalam Luthans (2010: 141) dapat dikatakan melibatkan reaksi kognitif, afektif dan evaluatif atau sikap. Locke mencatat bahwa perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari karyawan tentang pengalaman kerja seseorang pada lampau, saat ini dan harapan masa depan. Kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting bagi individu itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak

puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Antara lain kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan, sedangkan pekerjaan itu sendiri dapat menimbulkan kepuasan melalui desain pekerjaan. Pekerjaan yang berhubungan dengan elemen perilaku seperti otonomi, identitas pekerjaan, pekerjaan yang signifikan dan umpan balik akan memberikan kontribusi pada kepuasan karyawan. Artinya setiap elemen yang berhubungan dengan lingkungan kerja dapat menambah atau menurunkan kepuasan kerja.

Kompensasi

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai pengertian kompensasi adalah sebagai berikut :

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Garry Dessler alih bahasa Benyamin Molan (2010:46) menyatakan bahwa: “Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

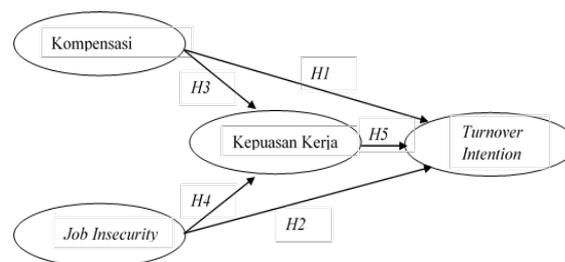
Sementara itu menurut Marihot Tua E.H. dalam (Sunyoto, 2012) mendefinisikan kompensasi adalah: “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya serta kemampuan yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan diberikan kompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi.

Selain itu tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan karyawan, dan kepentingan pemerintah atau masyarakat. Supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip-prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi. Program kompensasi harus dapat menjawab pertanyaan apa yang mendorong seseorang bekerja dan mengapa ada orang yang bekerja keras, sedangkan orang lain bekerjanya sedang-sedang saja.

Pengembangan Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Metodologi Penelitian

Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat Terdapat beberapa variabel yang akan dioperasionalkan yang merupakan unsur-unsur yang terkandung di dalam hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya melalui penjelasan yang konkret dari setiap variabel yang ada, sehingga indikatornya dapat ditetapkan berdasarkan penjelasan tersebut.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2011) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari hubungan variabel datu dengan variabel yang lain, maka macam-macam variabel dalam penelitian dibedakan menjadi Variabel Independent, Variabel Dependen, Variabel Moderator, Variabel *Intervening* dan variabel kontrol.

Di dalam penelitian ini operasional variabel yang digunakan adalah *Job insecurity* dan Kompensasi sebagai variabel eksogen (X), Kepuasan kerja sebagai variabel endogen (Z) dan *turnover intention* sebagai variabel endogen (Y). Variabel-variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut : Variabel Eksogen :

X1 = Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:118) menyatakan bahwa : “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”

X2 = *Job insecurity*

Pada penelitian ini menggunakan dasar teori yang diutarakan oleh Ermawan (2007), *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut Hellgren, et al (1998), yaitu :

1. Status seseorang dalam jabatan
2. Usia
3. Jadwal pekerjaan

Variabel Endogen

Z = Kepuasan Kerja

Hasibuan (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan Prestasi kerja. Untuk mengukur variabel Kepuasan kerja di antaranya Kepuasan beban kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan kenaikan jabatan, kepuasan dengan pengawasan dan kepuasan dengan rekan kerja.

Y = *Turnover intention*

Menurut Robbins dan Judge (2015), menyatakan bahwa “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat di mana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.

Tabel 6 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Indikator |
|----------------------------|--|
| Kompensasi (X1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji (X_{1.1}) 2. Bonus (X_{1.2}) 3. Insentif (X_{1.3}) 4. Asuransi (X_{1.4}) 5. Tunjangan Pensiun (X_{1.5}) <p>Sumber : Mondy dan Noe dalam Malayu S.P Hasibuan (2012:118)</p> |
| <i>Job insecurity</i> (X2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu (X_{2.6}) 2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu (X_{2.7}) 3. Ketidakterdayaan yang dirasakan individu (X_{2.8}) 4. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya (X_{2.9}) <p>Sumber : Nugraha (2010)</p> |
| Kepuasan Kerja (Z) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan beban kerja (Z₁₀) 2. Kepuasan dengan gaji (Z₁₁) 3. Kepuasan dengan kenaikan jabatan (Z₁₂) 4. Kepuasan dengan Pengawasan (Z₁₃) 5. Kepuasan dengan rekan kerja (Z₁₄) <p>Sumber : Hofstede dalam puspitawati dan Riana (2014)</p> |
| <i>Turnover intention</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi (Y₁₅) 2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasilain (Y₁₆) |

| Variabel | Indikator |
|--|--|
| | 3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Y ₁₇) |
| | 4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik (Y ₁₈) |
| Sumber : Lum et all dalam Novitasari et all (2016) | |

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian Ferdinand (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT CDB PLTU Banten 2 Labuan yang berjumlah 137 orang.

Sampel yang digunakan adalah karyawan tetap PT. CDB, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus (Ferdinand, 2014):

Jumlah sampel = jumlah indikator x 5 sampai 10

Karena dalam penelitian ini terdapat 18 indikator, maka jumlah sampel yang digunakan adalah:

Sampel minimum = Jumlah indikator X 5

$$= 18 \times 5 = 90 \text{ Responden.}$$

$$\text{Sampel maksimum} = \text{Jumlah indikator} \times 10 \\ = 18 \times 10 = 180 \text{ Responden}$$

Dari perhitungan di atas, jumlah sampel yang digunakan adalah sampel minimum yaitu berjumlah 90 responden.

Analisis Data dan Pembahasan
Analisis Inferensial

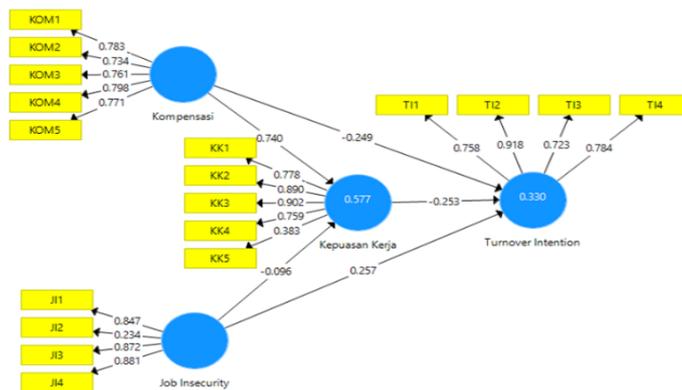
Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah penelitian (Ghozali, 2014)

Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga Kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, *Composite Reliability* dan *Variance Extracted* (AVE).

1) Convergent Validity

Pengujian *outer model* dalam penelitian ini menggunakan analisis *algorithm* pada aplikasi SmartPLS yang dilakukan 2 kali sampai memperoleh nilai *outer loading* yang memenuhi syarat.



Gambar 2 Model Pengukuran Awal

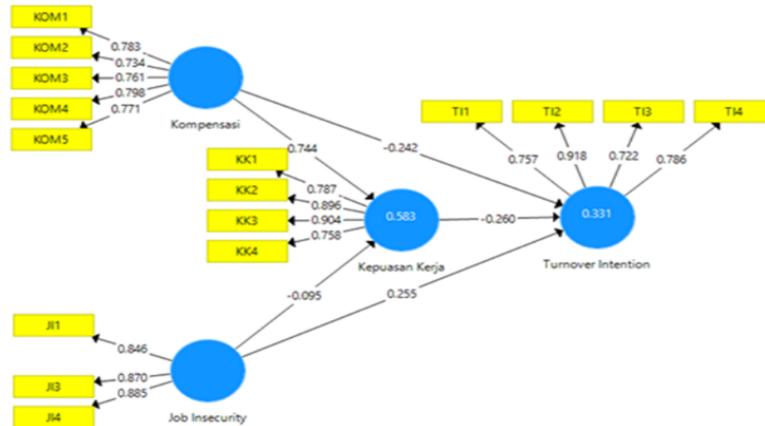
Tabel 7 Hasil Outer Loading

| Indikator | Outer Loading 1 | Outer Loading 2 | Ket |
|-----------|-----------------|-----------------|-----|
| KOM1 | 0,783 | 0,783 | OK |
| KOM2 | 0,734 | 0,734 | OK |
| KOM3 | 0,761 | 0,761 | OK |
| KOM4 | 0,798 | 0,798 | OK |
| KOM5 | 0,771 | 0,771 | OK |
| JI1 | 0,847 | 0,846 | OK |

| Indikator | Outer Loading 1 | Outer Loading 2 | Ket |
|-----------|-----------------|-----------------|------|
| JI2 | 0,234 | | DROP |
| JI3 | 0,872 | 0,87 | OK |
| JI4 | 0,881 | 0,885 | OK |
| KK1 | 0,778 | 0,787 | OK |
| KK2 | 0,89 | 0,896 | OK |
| KK3 | 0,902 | 0,904 | OK |
| KK4 | 0,759 | 0,758 | OK |

| Indikator | Outer Loading 1 | Outer Loading 2 | Ket |
|-----------|-----------------|-----------------|------|
| KK5 | 0,383 | | DROP |
| TI1 | 0,758 | 0,757 | OK |
| TI2 | 0,918 | 0,918 | OK |
| TI3 | 0,723 | 0,722 | OK |
| TI4 | 0,784 | 0,786 | OK |

Menurut Ghozali (2015) indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *outer*



Gambar 3 Model Pengukuran Akhir

Selain dari *loading factor*, *convergent validity* juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE harus di atas 0.5, berikut hasilnya:

Tabel 8 Construct Reliability dan Validity

| Variabel | Composite Reliability | Cronbach Alpha | AVE |
|--------------------|-----------------------|----------------|-------|
| Kompensasi | 0.901 | 0.835 | 0.752 |
| Job Insecurity | 0.904 | 0.860 | 0.703 |
| Kepuasan Kerja | 0.879 | 0.828 | 0.592 |
| Turnover Intention | 0.875 | 0.810 | 0.639 |

Berdasarkan *output* tampilan di atas, nilai AVE berada di atas 0.5, oleh karena itu tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji. Seluruh Konstruk memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0.7. oleh karena itu tidak ditemukan permasalahan *unidimensionality* pada model yang dibentuk. Hal ini dapat dipastikan bahwa tidak terdapat permasalahan terkait pengukuran

2) Analisis *Discriminant Validity*

loading >0,5. Berdasarkan tabel 4.10 di atas dari 18 indikator berkurang menjadi 16 indikator karena ada 2 item yang harus di drop pada model penelitian yaitu : JI2 dan KK5. Setelah mengeluarkan kedua item tersebut, diperoleh model pengukuran sebagai berikut :

Tabel 9 Discriminant Validity

| | Job Insecurity | Kepuasan Kerja | Kompensasi | Turnover Inten... |
|------|----------------|----------------|------------|-------------------|
| JI1 | 0.846 | -0.145 | -0.169 | 0.277 |
| JI3 | 0.870 | -0.218 | -0.103 | 0.292 |
| JI4 | 0.885 | -0.156 | -0.106 | 0.319 |
| KK1 | -0.178 | 0.787 | 0.561 | -0.386 |
| KK2 | -0.119 | 0.896 | 0.765 | -0.476 |
| KK3 | -0.270 | 0.904 | 0.695 | -0.486 |
| KK4 | -0.085 | 0.758 | 0.459 | -0.259 |
| KOM1 | -0.113 | 0.682 | 0.783 | -0.375 |
| KOM2 | -0.210 | 0.453 | 0.734 | -0.408 |
| KOM3 | -0.097 | 0.612 | 0.761 | -0.308 |
| KOM4 | -0.087 | 0.596 | 0.798 | -0.386 |
| KOM5 | -0.053 | 0.546 | 0.771 | -0.356 |
| TI1 | 0.205 | -0.372 | -0.347 | 0.757 |
| TI2 | 0.358 | -0.468 | -0.457 | 0.918 |
| TI3 | 0.239 | -0.197 | -0.301 | 0.722 |
| TI4 | 0.268 | -0.478 | -0.388 | 0.786 |

Dari hasil *output* di atas, nilai *loading* masing-masing item terhadap konstraknya lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Dari hasil *cross loading* tidak tampak pemasalahan *discriminant validity*.

Menilai Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dinilai dengan menggunakan *R square* untuk konstruk dependen. Hasil *R square* sebaiknya di atas 0.10 (lebih tinggi nilainya semakin baik). Berikut hasil R square.

Tabel 10 Nilai R Square

| | R Square | R Square Adjus |
|-------------------|----------|----------------|
| Kepuasan Kerja | 0.583 | 0.574 |
| Turnover Inten... | 0.331 | 0.307 |

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan nilai *R square* untuk kedua variabel yaitu 0.583 dan 0.331, sehingga *inner model* memenuhi syarat. Nilai *R-square* untuk kepuasan kerja sebesar 0.583, artinya variabel kepuasan kerja sebesar 58.3 % dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan *Job insecurity*, sementara sebesar 41.7 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan variabel *Turnover Intention* nilai *R-square* 0.331, artinya variabel *Turnover intention* sebesar 33.1% dipengaruhi oleh variabel kompensasi, *Job insecurity* dan Kepuasan kerja, sementara sebesar 66.9 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient*, *t statistic* dan *p values* yang diperoleh dari hasil uji *bootstrapping* sebagai berikut:

Tabel 11 Hasil Pengujian Hipotesis

| | Hipotesis | Path Coefficient | t statistic | p values |
|---|---|------------------|-------------|----------|
| 1 | Semakin tinggi kompensasi maka <i>Turnover intention</i> akan semakin turun | -0.242 | 2.061 | 0,042 |
| 2 | Semakin rendah <i>Job insecurity</i> maka <i>Turnover intention</i> akan semakin rendah | 0.255 | 2.701 | 0,008 |
| 3 | Semakin tinggi kompensasi maka Kepuasan kerja karyawan akan semakin Tinggi | 0.744 | 19.964 | 0,000 |
| 4 | Semakin rendah <i>Job insecurity</i> maka Kepuasan Pegawai akan tinggi. | -0.095 | 1.253 | 0.213 |
| 5 | Semakin Baik Kepuasan Kerja Pegawai maka <i>Turnover intention</i> akan semakin turun | -0.260 | 2.099 | 0,039 |

Hipotesis 1 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan data pada Tabel 11 di atas, diketahui hipotesis 1 memperoleh *path coefficient* -0.242 yang artinya Kompensasi berhubungan negatif dengan *Turnover intention*. Nilai *t statistics* (2.061) > t tabel (1,960); *p value* (0,042) < sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima : Kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hipotesis 2 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 di atas, diketahui hipotesis 2 memperoleh *path coefficient* 0.255 yang artinya *Job insecurity* berhubungan positif terhadap *Turnover intention*. Nilai *t-statistics* (2.701) > t tabel (1,960); *p value* (0,008) < sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima : *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hipotesis 3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 di atas, diketahui hipotesis 3 memperoleh *path coefficient* 0.744 yang artinya Kompensasi berhubungan positif terhadap Kepuasan kerja. Nilai *t statistics* (19.964) > t tabel (1,960); *p value* (0,000) < sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Hipotesis 4 : *Job insecurity* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 di atas, diketahui hipotesis 4 memperoleh *path coefficient* -0.095 yang artinya *Job insecurity* berhubungan negatif terhadap Kepuasan Kerja. Nilai *t-statistics* (1.253) > t tabel (1,960); *p value* (0.213) > sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 2 ditolak : *Job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hipotesis 5 :Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan data pada Tabel 4.15 di atas, diketahui hipotesis 5 memperoleh *path coefficient* -0.260 yang artinya Kepuasan

Kerja berhubungan negatif terhadap *Turnover intention*. Nilai *t statistics* (2.099) > *t* tabel (1,960); *p value* (0,039) < sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima : Kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Hasil Pengujian Mediasi

Adapun untuk melihat pengaruh mediasi Kepuasan kerja pada kompensasi dan *Job insecurity* terhadap *turnover intention* dilihat melalui hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

| | Kompensasi - Kepuasan Kerja- <i>Turnover intention</i> | <i>Job insecurity</i> - Kepuasan Kerja- <i>Turnover intention</i> |
|--|--|--|
| <i>T-Statistic</i> | 2.063 | 1.084 |
| <i>P.Values</i> | 0.042 | 0.281 |
| Pengaruh langsung | -0.242 | -0.095 |
| Pengaruh tidak langsung | -0.194 | 0.025 |
| Pengaruh total | -0.436 | -0.700 |
| VAF = Pengaruh Tidak langsung/ Pengaruh total | -0.194/-0.436 | 0.025/-0.7 |
| | 0.445 | -0.036 |

Menurut Ghozali (2015), variabel *intervening* dinyatakan memiliki pengaruh mediasi parsial jika diperoleh nilai VAF $\geq 25\%$ dan memediasi penuh jika diperoleh nilai VAF $\geq 60\%$. Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji mediasi 1 memperoleh nilai VAF 0.445 yang artinya pengaruh kompensasi terhadap *Turnover intention* dimediasi parsial oleh Kepuasan kerja sebesar 44.5 % (0.445 x 100%). Sementara hasil uji mediasi 2 memperoleh nilai VAF -0.036 yang artinya pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnover intention* tidak dimediasi oleh Kepuasan kerja sebesar -3.6 % (-0.036 x 100%).

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan mempengaruhi keinginan pegawai untuk keluar dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian ini dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima Karyawan PT. CDB, maka akan semakin turun tingkat *Turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Akhtar et al, (2016) dan Ajiputra dan Yuniawan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Yasar dan Nugraheni (2017), Devi, et all (2015), Widyasari, et all (2017), yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap.

Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bibowo dan Masdupi (2015) yang menyatakan Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, Artinya tinggi rendahnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak mempengaruhi niat para karyawan untuk berhenti atau keluar. Serta penelitian Adhitya FS et al (2016) yang menyatakan Pengaruh kompensasi negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention* artinya bahwa kompensasi ini secara langsung tidak mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

Menurut hasil analisis di lapangan, salah satu yang menjadi alasan karyawan harus memiliki kompensasi yang lebih dari sekarang adalah di dibandingkan dengan industri sejenis yaitu pembangkit listrik. Karyawan pembangkit listrik di *Independet Power Producer* (IPP) atau swasta, memiliki kompensasi yang lebih besar yang menyebabkan karyawan ingin mencari peluang kerja di perusahaan sejenis yang dikelola oleh IPP. Oleh karena untuk bisa menurunkan *turnover intention*, kompensasi terhadap karyawan harus dinaikkan sesuai hasil penelitian ini.

Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention*

Rasa ketidakamanan kerja bisa membuat karyawan berpikir untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan semakin tinggi juga keinginan untuk keluar. Berdasarkan penelitian ini *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan menyebabkan *Turnover intention* yang tinggi juga.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ajiputra dan Yuniawan (2016), Kurniawan, et all (2016), Septiari dan Ardana (2016), Setiawan dan Putra (2016) serta penelitian Fadzilah dan Martono (2016). Hasil dari penelitian yaitu *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Devi, et all (2015) dan Widyasari, et all (2017) yang menyatakan *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Menurut hasil analisa di lapangan, karyawan PT CDB merasa pekerjaan sekarang ini sangat untuk memenuhi kebutuhan hidup termasuk keluarga. Tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan adalah karyawan merasa peluang karir yang kurang diberikan perusahaan, serta merasa tidak aman oleh kebijakan manajemen perusahaan yang bisa memindah pada unit kerja yang jauh. Sehingga manajemen harus memberikan rasa aman terhadap karyawan di antaranya karyawan tidak merasa tersaingi oleh pegawai baru, diberikan peluang karir yang sama dan kebijakan manajemen yang lebih bisa diterima oleh sebagian besar karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi atau gaji merupakan factor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, semakin besar gaji maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Pada hasil penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan PT CDB kepuasan kerja akan semakin meningkat jika kompensasi dari perusahaan bisa minimal disamakan dengan gaji karyawan pada perusahaan sejenis.

Hasil penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Retnoningsih et all (2016), Astiko (2012) serta penelitian Bibowo dan Masdupi (2015). Selain itu penelitian Ajiputra dan Yuniawan (2016) menyatakan Kompensasi berpengaruh Positif terhadap kepuasan kerja karyawan dan penelitian Supatmi et all (2013) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif.

Hasil analisa di lapangan menyatakan karyawan PT. CDB, bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh penghasilan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan berharap bisa memiliki gaji minimal sama dengan induk perusahaan PT CDB yaitu PT Indonesia Power.

Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat ketidakamanan kerja (*job insecurity*) yang dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, artinya ketidakamanan kerja ini tidak terlalu berpengaruh dengan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Job insecurity berpengaruh negatif dan tidak signifikan tidak sesuai dengan penelitian Widyasari, et all (2017), Pangat (2013), Devi, et all (2015), Smit, et all(2016). Sesuai hasil penelitian ini *Job insecurity* tidak mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *Nilai t-statistics* (1.253) > t tabel (1,960); *p value* (0.213) > sig (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 2 ditolak. Penelitian terdahulu yang menyatakan *Job insecurity* tidak mempengaruhi kepuasan kerja adalah penelitian Noviarini (2013) yang menyatakan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan dan penelitian Anggriana (2012) menyatakan Hasil pengujian menunjukkan *job insecurity* tidak berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari variabel *job insecurity* ini dapat diketahui bahwa karyawan merasakan ketidakamanan kerja di PT. CDB, dari indikator variabel ini menyatakan karyawan kurang merasa aman terhadap kebijakan manajemen PT. CDB terutama menyangkut karir serta kebijakan mutasi karyawan. Tetapi kondisi ketidakamanan ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka rasa ingin keluar (*turnover intention*) akan semakin rendah. Sesuai penelitian ini bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap *Turnover intention* yaitu kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hilman (2016), Susanti dan Palupiningdyah (2016), Wasposito, Et all (2013) serta oleh Bibowo dan Masdupi (2015). Di mana hasil penelitiannya yaitu Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian penelitian Devi, et all (2015) menyatakan Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan, Widyasari, et all (2017) menyatakan Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, Sutanto dan Gunawan (2013) menyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap *Turnover intentions* karyawan

Hasil analisa dilapangan menyatakan bahwa kepuasan karyawan PT. CDB akan dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu : kompensasi yang minimal disesuaikan dengan perusahaan lain sejenis, peluang karir yang lebih besar, penilaian kinerja yang lebih objektif serta beban kerja. Karyawan PT. CDB memandang perusahaan yang

bergerak di bidang operasi dan pemeliharaan Pembangkit listrik memiliki gaji yang lebih tinggi dari pada di PT CDB. Hal ini bisa dimanfaatkan oleh karyawan yang sudah mesara berpengalaman untuk mencari pekerjaan sejenis dengan berbekal kompetensi selama ini dan mencari yang memiliki penghasilan yang lebih besar.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis 1 memperoleh *path coefficient* -0.242 yang artinya Kompensasi berhubungan negatif dengan *Turnover intention*. Nilai t statistic (2.061) > *t-table* (1,960); *p value* (0,042) < *sig* (0,05). Sementara dari pengaruh tidak langsung nilai *path coefficient* -0.194, nilai t statistic (2.063) > *t tabel* (1,960) dan *p value* (0,042) < *sig* (0,05). Artinya pengaruh langsung lebih besar pengaruh tidak langsung.

Berdasarkan hasil uji mediasi 1 memperoleh nilai VAF 0.445 dan pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, maka kompensasi terhadap *Turnover intention* dimediasi parsial oleh kepuasan kerja. Artinya kompensasi akan memberi pengaruh negatif terhadap *Turnover intention* jika kepuasan kerja karyawan rendah, apabila kepuasan kerja karyawan tinggi, maka pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* menjadi rendah.

Pengaruh Job insecurity Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis 2 memperoleh *path coefficient* 0.255 yang artinya *Job insecurity* berhubungan positif terhadap *Turnover intention*. Nilai *t-statistics* (2.701) > *t-table* (1,960); *p-value* (0,008) < *sig* (0,05) menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima. Sementara dari pengaruh tidak langsung nilai *path coefficient* 0.025, nilai t statistic (1.084) < *t tabel* (1,960) dan *p value* (0,281) > *sig* (0,05). Artinya pengaruh langsung hasilnya

positif signifikan sementara pengaruh tidak langsung ditolak.

Berdasarkan hasil uji mediasi 2 tabel 4.16 nilai VAF -0.036 artinya VAF <25 % sehingga tidak terjadi pengaruh mediasi. *Job insecurity* tidak dimediasi oleh kepuasan kerja pengaruhnya terhadap *turnover intention*. Sehingga *job insecurity* tidak memberi pengaruh terhadap *turnover intention* walaupun kepuasan kerja tinggi. Tetapi *job insecurity* akan berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, yaitu jika *job insecurity* tinggi maka *turnover intention* juga tinggi dan sebaliknya jika *job insecurity* rendah, *turnover intention* juga rendah

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Bahwa dari kelima hipotesis ada empat yang diterima dan ada 1 yang tidak diterima. Dan kepuasan kerja memediasi parsial pada kompensasi terhadap *turnover intention* dan tidak memediasi antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin turun *turnover intention*.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. semakin rendah *Job insecurity* maka semakin rendah *turnover intention*.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.
4. *Job insecurity* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. semakin rendah *Job insecurity* organisasi maka tidak menaikkan kepuasan kerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. semakin baik kepuasan kerja pegawai maka semakin rendah *turnover intention*.

Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan. Oleh karena itu ada beberapa implikasi penelitian baik yang bersifat manajerial maupun empiris sebagai berikut :

1. Kompensasi karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta *turnover intention*, untuk itu perlu diperhatikan besaran kompensasi karyawan selama ini. Tunjangan pensiun dan asuransi menempati hasil yang rendah, sehingga perlu ada perubahan atau penambahan tunjangan pensiun maupun asuransi yang selama ini diberikan perusahaan, minimal sama dengan perusahaan sejenis.
2. Ketidakamanan kerja karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja serta *turnover intention*, untuk itu perusahaan harus membuat kebijakan yang bisa membuat karyawan merasa tenang dan aman. Tingkat ancaman saat ini maupun tingkat ancaman tahun berikutnya menempati hasil yang rendah, sehingga perusahaan harus bisa membuat kebijakan bagi karyawan baik yang jangka pendek maupun jangka panjang yang bisa mengakomodasi keinginan karyawan secara keseluruhan.
3. Kepuasan kerja karyawan akan mengurangi *turnover intention* karyawan PT. CDB. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kepuasan kerja karyawan dengan cara meningkatkan kompensasi yang diterima karyawan dan dengan menciptakan keamanan kerja karyawan. Kepuasan dengan gaji dan kepuasan dengan kenaikan jabatan mendapat hasil statistik variabel yang rendah, untuk itu manajemen harus bisa meningkatkan penghasilan karyawan serta memperhatikan karir karyawan supaya kepuasan kerja bisa meningkat.
4. *Turnover intention* akan berkurang jika kepuasan kerja karyawan meningkat. Hasil ini memberi implikasi perlunya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. CDB. Kemungkinan individu

meninggalkan perusahaan jika ada tawaran dan kesempatan yang lebih baik mendapatkan hasil yang tinggi, hal ini mengindikasikan keinginan meninggalkan perusahaan karyawan PT. CDB akan terjadi jika ada perusahaan yang lebih besar dan memiliki lowongan kerja sesuai pengalaman yang diperoleh selama ini.

5. Pada penelitian berikutnya, pada variabel *Job insecurity* disarankan tidak menggunakan indikator 'tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu'. Dari hasil analisa indikator ini memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruk latennya yaitu *job insecurity*.
6. Pada penelitian berikutnya, pada variabel kepuasan kerja disarankan tidak menggunakan indikator 'kepuasan dengan rekan kerja', karena hasil analisa indikator ini memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruk latennya yaitu kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W; Jogiyanto, (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis, C.V Andi Offset.
- Astiko, Yudho, (2011), analisis pengaruh kepemimpinan dan keadilan Kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Pada *turnover intention* tenaga keperawatan (Studi di Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang). Universitas Diponegoro.
- Ajiputra,MS ;Yuniawan,A (2016) : Analisis Pengaruh *Job insecurity* Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang). Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-15. ISSN (Online): 2337-3792.
- Anggriana, UF (2012) : Pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasi, konflik peran terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Artiningrum, B; Strya, A (2016) : Nalisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap *Turnover intention* Dan Peran Mediasi Organizational Engagement Pada Karyawan Sektor Perbankan, Jurnal bisni, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia
- Devi,NLMS; Sudibia,GA (2015) : Analisis Pengaruh *Job insecurity*, Dan Kompensasi Finansialterhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015:1047-1066. ISSN : 2302-8912.
- Fadzillah; Martono,S (2016) : Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah, Management Analysis Journal 5 (3) (2016), Universitas Negeri Semarang.
- Ferdinand, Augusty, (2014), Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen , Semarang : BP Undip.
- Ghozali I; Latan H. (2015). Partial Least Square (PLS) : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Edisi 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ibrahim,MG; Hilman,H; Kaliappen,N (2016) : Effect of Job Satisfaction on *Turnover intention*: An Empirical Investigation on Nigerian Banking Industry. International Journal of Organizational & Business Excellence , Vol. 1, Issue. 2, 2016. ISSN 2504-8589.
- Mangkunegara, Prabu, AAA (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masdupi, E; Bibowo, A (2015). Pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* karyawan Bank Syariah

- Mandiri Cabang Padang. EJurnal Manajemen Universitas Negeri Padang.
- Mudo, H; Tooksoon, P, (2011). Conceptual Framework on the Relationship Between HRM Practices, Job Satisfaction and *Turnover*. Journal of Economics and Behavioral Studies, Thailand. University of Technology Lanna Tak.
- Naim,A; Awan,AWA; Anwar MA; Saed,S; Qurban,M; Ali,S; 2016. Impact of Job Satisfaction & Remuneration on *Turnover intention* : A Survei of (Private) Schools of (Okara) Pakistan. University of Technology Lanna Tak. International Review of Management and Business Research Vol. 5 Issue.2.
- Nafitasari, R; Armanu; Afnan, E (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang. Pasca Sarjana-Universitas Brawijaya Malang.
- Nazim, Ali. (2010). "Job Satisfaction and Employees *Turnover intention*. Interdisciplinary." New York. Journal of Contemporary Research in Business.
- Noviarini, NM; Saroyeni, P (2013). Tesis : Peran Locus of Control dalam Hubungan Job Insecure dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. Bali: Universitas Diponegoro
- Nugraha, Adhian (2010). Analisis pengaruh ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Semarang, Universitas Diponegoro.
- Pangat, Andi, P (2013) : Analisis Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Tahun XXIII.
- Pawesti, R; Wikansari, R (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Pada Petrochina International Companies In Indonesia. Jurnal Ecopsy, Politeknik APP, Kementerian Perindustrian RI.
- Pramusiwi, A. D. (2015).Pengaruh Human Resource Practices Terhadap *Turnover intention* Dengan Job Embeddedness Sebagai Pemediator Pada Karyawan Giant Superdome Semarang (Doctoral dissertation, UAJY).
- Priyono (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher. Sidoarjo.
- Putradiarta,AA; Rahardja,E (2016) : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Stres Kerja Terhadap Intention To Quit (Studi Pada Karyawan PT Bank Jateng). Diponegoro Journal Of Management Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-12. ISSN (Online): 2337-3792.
- Retnoningsih,T; Swasto,B; Ruhana,I (2016) : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 35. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. Turn Over Karyawan "Kajian Literatur". Jakarta : PH Movement Publication.
- Robbins,S.P ; Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Setyanto, T; Suharnomo, Sugiono, (2013), Journal Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Keluar (Intention To Quit) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Teladan Prima Group) . Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.
- Suhartono, R. 2007. Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Sutanto,EM; Gunawan,C (2013) : Kepuasan Kerja Komitmen Organisasional dan *Turnover intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 4, No. 1, April 2013, 76-88 ISSN 2087-1090. Program Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Supatmi,ME; Nimran,U; Utami,HN (2013) : Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Profit Volume 7 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

- Susanti, Palupiningdyah (2016) : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Turnover intention* Sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal 5. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Setiawan,IA; Putra,MS (2016) : Pengaruh *Job insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4983-5012. ISSN : 2302-8912. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sukmana, AF; Sudarsih; Saharudin, M (2016) : Analisis *Job insecurity* dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Sutirno, Edy (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Smith,NWH; De Beer,LT; Pienaar,J (2016) Work stressors, *job insecurity*, union support, job satisfaction and safety outcomes within the iron ore mining environment, SA Journal of Human Resource Management ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584.
- Thakre, Nilesh. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Pindah Kerja. Journal Of Psychosocial Research Vol. 10, No. 1.
- Tjahjono, Heru K. (2010). Pengaruh Keadilan Organisasional pada Perilaku Retaliasi (Balas Dendam) di Tempat Kerja. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Waspodo,AWS; Handayani,NC; Paramita, W (2013) : Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Unitex di bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)|Vol. 4, No. 1, 2013.
- Widodo, Rohadi, (2010) Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Universitas Diponegoro.
- Widiastuty, Febrindah, (2012) pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap intensi keluar karyawan Departemen telemarketing PT asuransi jiwa xyz. Universitas Indonesia.
- Widyasari,NM; Dewi,IGAM; Subudi,M (2017) : Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* Karyawan besakih beach hotel Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.5 (2017): 2103-2132.
- Yasar,MMB; Nugraheni,R (2017) : Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap *Turnover intention* (Studi pada karyawan kantor pusat Bank Jateng). Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-10ISSN (Online): 2337-3792.