

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Hotel Tembok Batu Residence

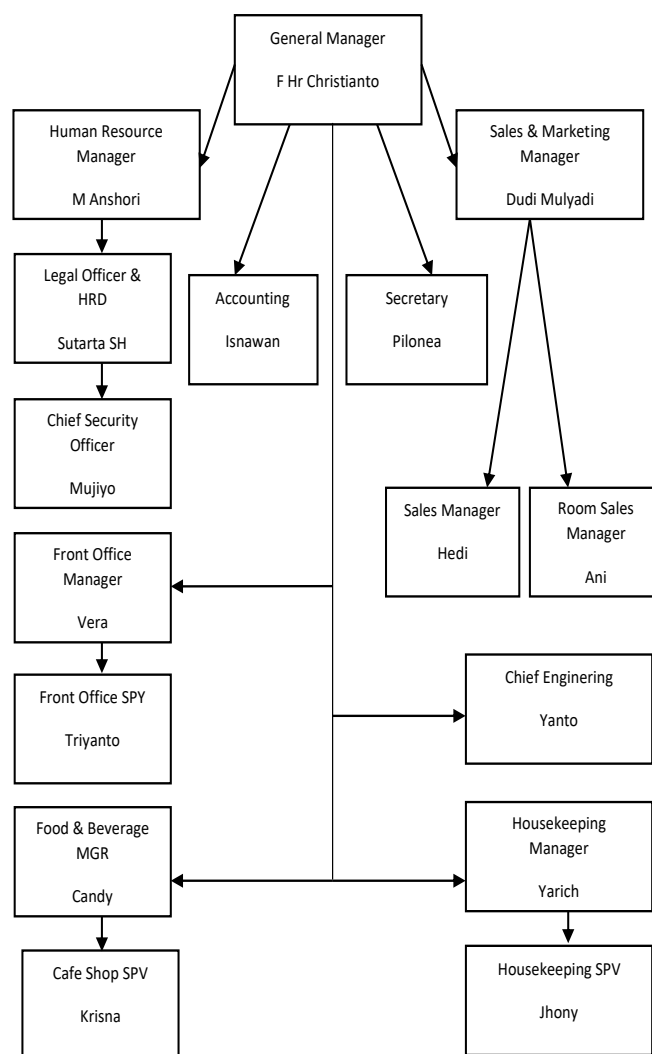
Hotel Tembok Batu Residence yaitu hotel bintang tiga yang menawarkan kamar bebas dari asap rokok. Lokasi Hotel Tembok Batu Residence ini berada di Sedowo Blok, Jl. Akasia No. E-106, Senolowo, Sindudadi, Mlati, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Hotel Tembok Batu Residence memiliki 114 kamar dan juga memiliki beberapa fasilitas seperti tempat penyimpanan barang, brankas, wifi, lift dan lain sebagainya. Beberapa kamar di dalam Hotel Tembok Batu Residence ini juga memiliki pemandangan taman yang bagus.

Hotel Tembok Batu Residence ini juga memiliki beberapa pelayanan seperti pelayanan penerimaan tamu 24 jam, layanan kamar 24 jam dan layanan surat kabar. Di dalam hotel ini juga terdapat restoran yang buka 24 jam. Letak hotel ini sangat dekat dengan kampus Universitas Gajah Mada dan 20 menit jalan kaki dari Universitas Negeri Yogyakarta. Jarak Hotel Tembok Batu Residence ke Stasiun Tugu dan Jalan Malioboro yaitu 2,4 km.

2. Struktur Organisasi Hotel Tembok Batu Residence

Struktur organisasi menunjukkan bagaimana seksi-seksi di dalamnya dikoordinasikan bersama-sama disuatu jalur wewenang

dan tanggung jawab. Struktur organisasi hanya dapat mewujudkan hubungan wewenang yang formal saja dan tidak dapat menggambarkan seberapa besar wewenang, tanggung jawab dan deskripsi pekerjaan yang terinci. Berikut adalah gambar struktur organisasi yang ada di Hotel Tembok Batu Residence.



Gambar 4. 1

Struktur Organisasi

Sumber: Hotel Tembok Batu Residence

3. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4. 1
Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	41 Kuesioner
Kuesioner yang terkumpul	41 Kuesioner
Kuesioner yang rusak	0 Kuesioner
Kuesioner yang digunakan	41 Kuesioner
Response rate	100%

Sumber: Kuesioner peneliti

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data tersebut di peroleh dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung untuk mendapatkan data-data penilaian karyawan Hotel Tembok Batu Residence tentang *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kuesioner yang telah dibagikan kepada para responden berjumlah 41, kuesioner yang terkumpul berjumlah 41 kuesioner dan kuesioner yang rusak 0 kuesioner. Sehingga seluruh kuesioner yang dapat digunakan sejumlah 41 kuesioner.

4. Deskriptif Data Responden

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan di Hotel Tembok Batu Residence dilakukan selama 8 hari. Dimulai dari tanggal 9 Desember sampai tanggal 16 Desember 2019. Untuk profil para responden dapat diketahui dari jenis kelamin, rentang usia, masa kerja, pendidikan terakhir dan status kepegawaian yaitu sebagai berikut:

a. Jenis kelamin

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
Laki-laki	32	78%	100%
Perempuan	9	22%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat jumlah responden yang mayoritasnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang dengan presentase 78%, sedangkan sisanya yaitu berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dengan presentase 22%. Karyawan yang bekerja di Hotel Tembok Batu Residence didominasi karyawan laki-laki. Hal tersebut dikarenakan jam operasional pekerjaan di obyek tersebut yaitu 24 jam serta membutuhkan tenaga yang ekstra untuk membersihkan setiap ruangan dan kamar di dalam hotel tersebut yang cukup banyak. Sedangkan beberapa karyawan perempuan ditempatkan di bagian resepsionis dan bagian-bagian yang sekiranya tidak membutuhkan tenaga yang ekstra.

b. Usia

Tabel 4. 3
Karakteristis Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
21-25 tahun	10	24,4%	100%
26-30 tahun	19	46,3%	
31-35 tahun	7	17,1%	
36-40 tahun	4	9,8%	
41-45 tahun	1	2,4%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa usia responden mayoritas masih berada dalam rentang usia antara 26-30 tahun yang berjumlah 19 orang dengan presentase 46,3%. Hal tersebut disebabkan karena pada rentang usia 26-30 masih cukup produktifnya usia seseorang untuk bekerja sehingga karyawan dalam usia tersebut masih mendominasi dalam hotel ini. Sedangkan untuk usia yang minoritas berada di rentang usia 41-45 tahun yang berjumlah 1 orang dengan presentase 2,4%.

c. Masa kerja

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
<1 tahun	0	0%	100%
1-5 tahun	17	41,5%	
>5 tahun	24	58,5%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden yang sudah bekerja selama <1 tahun berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Untuk karyawan yang masa kerjanya 1-5 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 41,5%. Lalu untuk karyawan yang masa kerjanya >5 tahun berjumlah 24 orang dengan presentase 58,5%. Adapun pada tabel diatas didominasi karyawan kontrak yang masa kerjanya >5 tahun dikarenakan karyawan tersebut merupakan karyawan lama yang masa kontrak kerjanya diperpanjang atas performa kinerja yang baik serta tidak ada catatan pelanggaran yang berat di hotel tersebut.

d. Pendidikan terakhir

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
SMA	29	70,7%	100%
Diploma	7	17,1%	
S1	5	12,2%	

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.5 mayoritas pendidikan terakhir karyawan yaitu SMA dengan jumlah 29 orang dengan presentase 70,7%. Tingkat pendidikan terakhir karyawan yang paling rendah yaitu S1 sejumlah 5 orang dengan presentase 12.2%.

e. Status kepegawaian

Tabel 4. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Total Responden	Presentase (%)	Jumlah (%)
Kontrak	41	100%	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.6 mayoritas status kepegawaian karyawan di Hotel Tembok Batu Residence yaitu pegawai kontrak sebanyak 41 orang dengan presentase 100%.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item kuesioner tersebut valid atau tidak. Item pernyataan pada kuesioner tersebut dapat dikatakan valid jika nilai signifikansinya $<0,05$ ($\alpha=5\%$) dan dikatakan

tidak valid jika nilai signifikansinya $>0,05$ ($\alpha=5\%$). Berikut adalah hasil uji validitas yang telah dilakukan:

a. *Job Insecurity*

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas *Job Insecurity*

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1	0,000	Valid
X2	0,000	Valid
X3	0,000	Valid
X4	0,000	Valid
X5	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan *job insecurity* dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

b. Kompensasi

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1	0,000	Valid
X2	0,003	Valid
X3	0,000	Valid
X4	0,000	Valid
X5	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan kompensasi dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

c. Kepuasan Kerja

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
M1	0,000	Valid
M2	0,000	Valid
M3	0,000	Valid

M4	0,000	Valid
----	-------	-------

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan kepuasan kerja dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

d. *Turnover Intention*

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Item Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari seluruh item pernyataan *turnover intention* dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai signifikansi $<0,05$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Suatu instrument akan dikatakan reliable jika mempunyai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Berikut yaitu hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention* masing-masing memiliki nilai *Cronbach alpha* 0,680, 0,810, 0,740 dan 0,850 yang berate nilai tersebut lebih dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indicator variabel pada penelitian ini adalah reliable dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

3. Uji Statistik Deskriptif

Cara untuk menentukan besaran interval dalam statistis deskriptif sebagai berikut:

$$i = \frac{\text{range}}{\text{banyak kelas}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Dari hasil perhitungan dengan rumus tersebut didapat keterangan sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Kategori Tingkat Jawaban

Mean	Kategori
1,0 - 1,79	Sangat rendah
1,8 - 2,59	Rendah
2,6 - 3,39	Sedang
3,4 - 4,19	Tinggi
4,2 - 5,00	Sangat Tinggi

a. Variabel *Job Insecurity*

Berikut adalah hasil tanggapan para responden tentang *job insecurity* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Statistic Deskriptif *Job Insecurity*

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Saya merasa pekerjaan ini memiliki arti penting dalam perkembangan karir.	41	2	5	3,32	0,722
Saya merasa terancam mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti mempertahankan tingkat gaji atau kenaikan gaji.	41	2	4	3,17	0,587
Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan memengaruhi pekerjaan saya.	41	2	4	2,98	0,612
Saya merasa memiliki kepentingan-kepentingan tertentu mengenai potensi dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam perusahaan.	41	2	4	3,07	0,608
Saya merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.	41	2	4	2,83	0,587
Mean				3,07	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *job insecurity* menunjukkan nilai rata-rata 3,07 dengan skor minimal 2 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti tingkat *job insecurity* di perusahaan tersebut sedang.

b. Variabel Kompensasi

Berikut adalah hasil tanggapan responden tentang kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Statistic Deskriptif Kompensasi

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan yang saya harapkan	41	3	5	3,85	0,691
Saya merasa pemberian bonus telah sesuai dengan pengorbanan untuk menyelesaikan pekerjaan	41	2	4	3,24	0,489
Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	41	2	5	3,27	0,549
Masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya	41	2	5	3,22	0,525
THR yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan saya	41	2	5	3,22	0,525
Mean				3,36	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap kompensasi menunjukkan nilai rata-rata 3,36 dengan skor minimal 2 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti tingkat kompensasi di perusahaan tersebut sedang.

c. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut adalah hasil tanggapan responden tentang kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Statistic Deskriptif Kepuasan Kerja

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Saya puas terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya saat ini	41	3	5	4,05	0,545
Saya puas terhadap gaji yang saya terima dari perusahaan	41	3	4	3,68	0,471
Saya puas terhadap pengawasan atasan saya	41	2	4	3,24	0,489
Saya puas terhadap rekan kerja saya di perusahaan	41	2	4	3,22	0,475
Mean				3,54	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai rata-rata 3,54 dengan skor minimal 2 dan maksimal 5 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja di perusahaan tersebut tinggi.

d. Variabel *Turnover Intention*

Berikut adalah hasil tanggapan responden tentang *turnover intention* yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Statistic Deskriptif *Turnover Intention*

Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Saya sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya sekarang	41	2	4	3,02	0,724
Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru ditahun depan	41	1	4	2,63	0,829
Secepat mungkin, saya akan meninggalkan perusahaan	41	1	4	2,15	0,823
Mean				2,6	

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* menunjukkan nilai rata-rata 2,6 dengan skor minimal 1 dan maksimal 4 yang mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang. Hal ini berarti tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut sedang.

C. Uji Asumsi Klasik

Untuk syarat dalam analisis regresi maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Suatu model linier berganda dikatakan baik jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Agar model regresi memenuhi kriteria BLUE maka pada model tersebut tidak boleh terjadi gejala asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas dan multikoleniaritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, Dependent variabel, Independent variabel atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal, model regresi apat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai residual signifikan $>0,05$. Berikut hasil uji normalitas tahap satu yang sudah dilakukan:

Tabel 4. 17
Uji Normalitas Variabel *Job Insecurity* dan Kompensasi terhadap
Kepuasan Kerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35376047
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.073
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.17 dapat dilihat uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0.200 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument berdistribusi normal.

Uji normalitas tahap berikutnya adalah *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Uji Normalitas Variabel *Job insecurity*, Kompensasi, Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

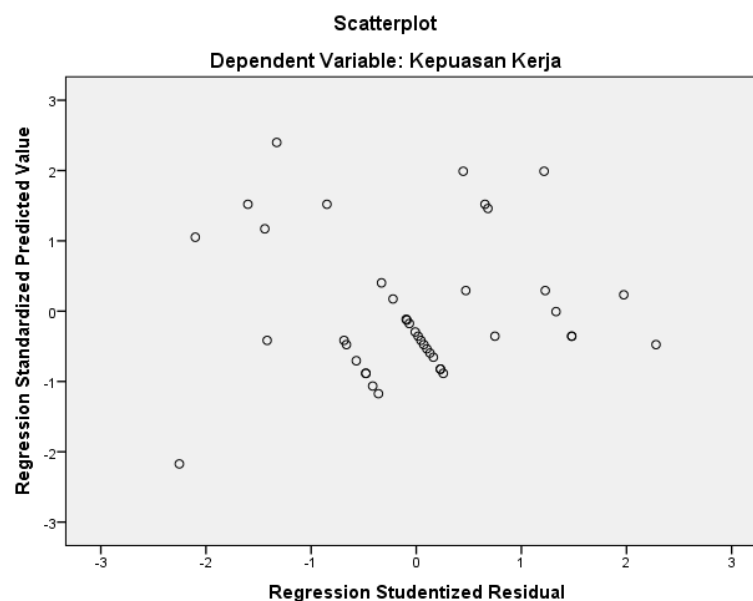
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84920516
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.059
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 4

Pada tabel 4.18 dapat dilihat hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variance pada residual satu ke pengamatan yang lain tetap sama, maka dapat disebut homokedastisitas dan apabila berbeda berarti heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas tahap satu yang telah dilakukan:



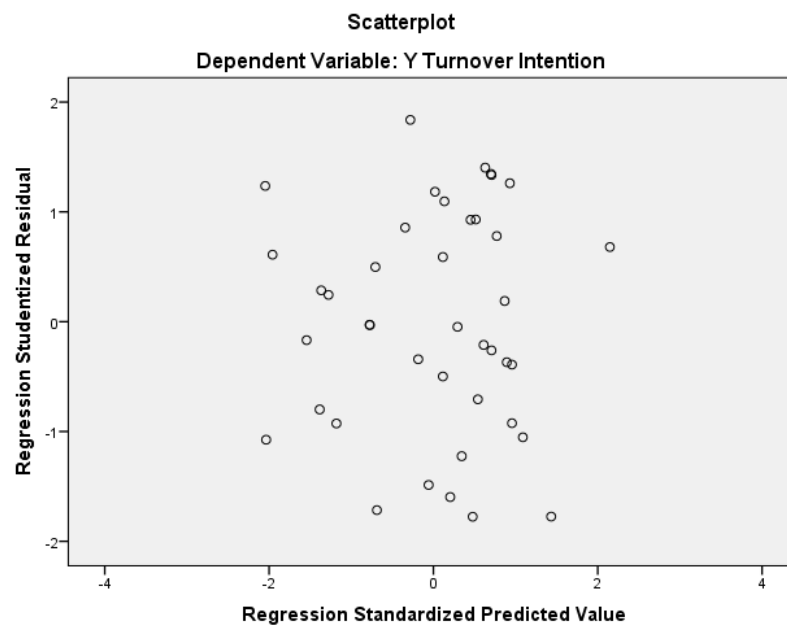
Gambar 4. 2
Uji Heteroskedastisitas *Job Insecurity*, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Lampiran 4

Dari gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu, terlihat dari posisi letak titik-

titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan instrument tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas berikutnya adalah variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4. 3
**Hasil Uji Heteroskedastisitas *Job Insecurity*, Kompensasi,
Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***
Sumber: Lampiran 4

Dari gambar 4.3 hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *scatterplot* terlihat titik-titik tidak membentuk pola bergelombang dan terletak tidak menentu, terlihat dari posisi letak titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sehingga dapat disimpulkan instrument tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4. 19
Uji Multikolinearitas *Job Insecurity*, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

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

Sumber: Lampiran 4

Dilihat dari tabel 4.19 terlihat bahwa nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas tang telah dilakukan pada tahap kedua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 20
Hasil Uji Multikolinieritas *Job Insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

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

Sumber: Lampiran 4

Dilihat dari tabel 4.20 terlihat bahwa nilai *tolerance* dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu apakah *job insecurity* dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Hotel Tembok Batu Residence. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi, analisis jalur dan analisis sobel test, adapun hipotesis yang telah diajukan adalah sebagai berikut:

H1: *Job insecurity* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja.

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

H4: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

H5: Kompensasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*.

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

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

Dengan hipotesis yang sudah disebutkan diatas, maka selanjutnya akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah dirumuskan dengan melakukan pengujian regresi berganda dengan menggunakan *IBS SPSS Statistic 22*. Berikut rangkuman hasil analisis regresi yang sudah dilakukan:

1. Pengujian Hipotesis 1 sampai 5

Untuk pengujian hipotesis tahap pertama yaitu meregres variabel *job insecurity* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.21.

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Regresi Berganda *Job Insecurity*, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

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

Sumber: Lampiran 5

Selanjutnya untuk pengujian tahap kedua yaitu meregres variabel *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.22.

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Regresi Berganda *Job Insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

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

Sumber: Lampiran 5

a. Uji Hipotesis 1

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikansi *job insecurity* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,730 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = -0,051$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “*job insecurity* berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja” ditolak.

b. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,300 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = 0,153$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “*job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” ditolak.

c. Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,703 yang mana lebih besar dari 0,05. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover*

intention. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,061$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*” ditolak.

d. Uji Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat nilai signifikansi kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,009 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai $\beta = 0,410$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima.

e. Uji Hipotesis 5

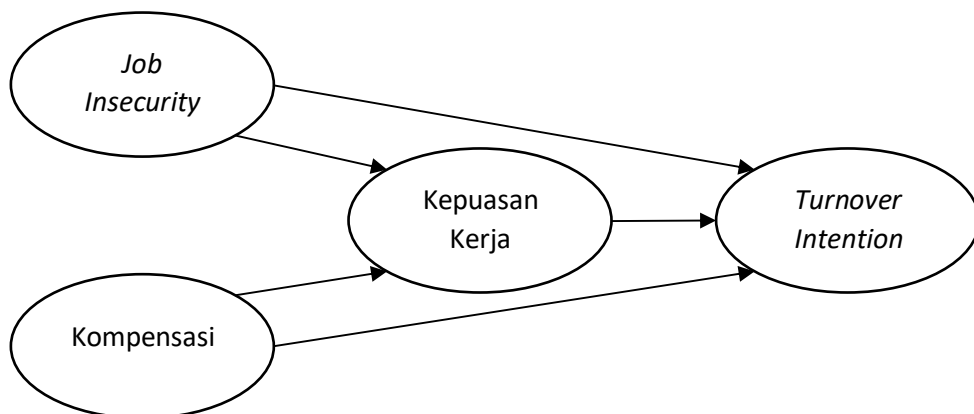
Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat nilai signifikansi kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,015 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel kompensasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dengan nilai $\beta = -0,407$ dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*” diterima.

2. Pengujian Hipotesis 6 dan 7

Pada hipotesis ke 6 dan 7 akan menguji nilai mediasi dari kepuasan kerja. Jadi diperlukan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Pada tahap *path analysis* diperlukan beberapa langkah yaitu:

-Membuat diagram jalur

Langkah pertama yaitu membuat model atau path diagram yang sesuai dengan kerangka konseptual yang dibuat. Model tersebut berisi variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini diagram jalur yang digunakan yaitu:



-Menghitung koefisien jalur

Berdasarkan hasil regresi yang ditampilkan pada tabel 4.21 dan 4.22 diatas, variabel dapat memediasi suatu pengaruh apabila pengaruh tidak langsung memiliki nilai yang lebih besar dari pengaruh langsung.

a. Uji Hipotesis 6

Pada uji hipotesis 6 pengaruh langsung penelitian ini adalah *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta =$

0,153. Pengaruh tidak langsung yaitu *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = -0,051$ dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $\beta = -0,061$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = -0,051 \times -0,061 = 0,031$.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar 0,153 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,031. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi juga bisa menggunakan *sobel test*. Cara menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 0,257. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 0,257 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan *sobel test* diatas maka hipotesis 6 yang menyatakan “kepuasan

kerja dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*” ditolak.

b. Uji Hipotesis 7

Pada uji hipotesis 7 pengaruh langsung penelitian ini adalah kompensasi terhadap *turnover intention* yang memiliki nilai $\beta = -0,407$. Pengaruh tidak langsung yaitu kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dapat dilihat dari tabel diatas kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $\beta = 0,410$ dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah $\beta = -0,061$. Untuk menghitung pengaruh tidak langsung yaitu mengkalikan nilai β kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil perkalian β tersebut yaitu $\beta = 0,410 \times -0,061 = -0,025$.

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung diatas dapat disimpulkan yaitu pengaruh langsung sebesar $-0,407$ dan pengaruh tidak langsung sebesar $-0,025$. Jadi artinya kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi karena pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.

Untuk mengetahui nilai mediasi juga bisa menggunakan *sobel test*. Cara menggunakan *sobel test* yaitu dengan menggunakan kalkulator sobel. Dari hasil perhitungan *sobel test* nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah $-0,378$. Variabel dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui *sobel test* lebih besar

dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi -0.378 yang artinya lebih kecil dari 1,98. Jadi kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Dari hasil perhitungan koefisien jalur dan *sobel test* diatas maka hipotesis 7 yang menyatakan “kepuasan kerja dapat memediasi pegaruh kompensasi terhadap *turnover intention*” ditolak.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan kompensasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berikut ini merupakan penjabaran tiap hipotesis berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan oleh penulis.

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

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

Hal tersebut disebabkan adanya rasa aman yang dirasakan para karyawan sehingga mereka tidak takut kehilangan pekerjaan mereka. Berdasarkan wawancara kepada salah satu karyawan, mereka tidak takut kehilangan pekerjaan karena diperusahaan tersebut memiliki masa kontrak yang cukup panjang yaitu selama 2 tahun dan juga dapat

diperpanjang. Sehingga disana mereka hanya harus bekerja dengan baik dan benar supaya tidak melakukan kesalahan dan dikeluarkan dari pekerjaan mereka. Dengan kinerja yang baik maka kontrak yang sudah habis masih bisa diperpanjang oleh perusahaan. Rendahnya rasa ketidakamanan dalam bekerja yang dirasakan para karyawan membuat mereka merasa puas di dalam pekerjaan.

Perasaan puas yang timbul dari diri para karyawan menandakan bahwa karyawan tidak takut dengan berbagai ancaman mengenai pekerjaan mereka. Hal itu disebabkan karena para karyawan dapat mengatasi ketakutan dan ancaman yang muncul dalam pekerjaannya. Dengan begitu rasa terancam yang dialami oleh karyawan tidak terlalu besar. Ditambah lingkungan pekerjaan yang mendukung membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka, dengan adanya perasaan puas yang timbul dalam diri karyawan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja sehingga hal ini semakin menekan perasaan karyawan untuk mengalami ketidakamanan pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Wening (2005) yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan Widyasari, dkk (2017) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, artinya *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Jika rasa

kepuasan kerja mereka tinggi maka mereka akan melakukan tugasnya dengan baik. Dan jika kerja mereka baik maka mereka akan mendapat perhatian dari atasan mereka. Hal tersebut menjadi motivasi mereka dalam bekerja sehingga mereka dapat terus bekerja di perusahaan tersebut tanpa takut mengalami ketidakamanan pekerjaan.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

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

Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor seperti kontrak kerja yang masih bisa diperpanjang. Dengan system kontrak yang bisa diperpanjang membuat karyawan merasa aman dalam status kerja mereka walaupun status kerja mereka kontrak. Hal tersebut membuat tingginya rasa aman dalam pekerjaan dan tidak takut untuk kehilangan pekerjaan karena ketika kontrak selesai mereka masih bisa memperpanjang kontrak mereka. Sehingga mereka tidak perlu berfikir untuk dikeluarkan dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Sehingga walaupun mengalami ketidakamanan pekerjaan belum tentu tingkat keinginan keluar karyawan tinggi.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Riana, dkk (2017) yang menyatakan *job*

insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan Sukmana, dkk (2016) yang menyatakan *job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini karena system kontrak di perusahaan tersebut masih bisa diperpanjang yang membuat karyawan merasa aman di dalam pekerjaannya dan tidak takut kontrak habis. Sehingga karyawan tidak perlu berfikir untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

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

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

selama masih terikat kontrak dan baru di perbolehkan berhenti jika kontrak tersebut sudah selesai.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Setiyanto & Hidayati (2017) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya juga pernah dilakukan Sukmana, dkk (2016) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Walaupun para karyawan merasakan puas atau tidak puas di dalam perusahaan mereka harus tetap mengikuti kontrak perusahaan sampai selesai. Ketika kontrak selesai barulah mereka di perbolehkan untuk meninggalkan perusahaan atau mau memperpanjang kontrak dengan perusahaan lagi.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

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

Dengan melihat karakteristik responden mengenai kompensasi seperti gaji, bonus, THR dll yang diberikan kepada karyawan mereka merasa cukup dan menganggap perusahaan sudah secara adil dan layak dalam memberikan kompensasi. Adanya bonus, THR, dll yang diberikan membuat para karyawan menjadi lebih giat dalam melakukan pekerjaannya dan merasa puas. Sehingga semakin tinggi kompensasi

yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan karyawan. Hal tersebut karena pekerjaan yang mereka lakukan diperusahaan merasa dihargai dengan diberikannya imbalan atau kompensasi yang cukup yang sesuai dengan pekerjaan mereka.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan Zaki & Marzolina (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut karena kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan sudah dirasa cukup dan merasa puas.

5. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

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

Di dalam hotel tersebut para karyawan sudah merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan seperti gaji, bonus, THR dll. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan bidang kerja mereka yang membuat para karyawan merasa nyaman dan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para karyawan maka

akan semakin sedikit keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang mendukung dan mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Rohmawati, dkk (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention* dan Parashakti (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada uji hipotesis 6 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

Kepuasan kerja tidak dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* karena rasa keinginan keluar karyawan bukan disebabkan oleh kepuasan kerja namun disebabkan oleh ketidak amanan kerja / *job insecurity* secara langsung. Namun hal tersebut juga tidak terbukti karena *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal tersebut tidak berpengaruh karena karyawan merasa tidak terancam mengenai pekerjaan mereka karena disana mereka sudah

terkait dengan kontrak kerja mereka. Dan system kontrak disana masih bisa di perpanjang asalkan para karyawan tidak pernah melakukan kesalahan yang serius terhadap perusahaan dan memiliki kinerja baik di dalam perusahaan tersebut. Sehingga jika tidak ada kesalahan yang sangat serius dan kontrak kerja belum selesai maka karyawan tidak akan dikeluarkan dari perusahaan.

Sedangkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* juga tidak terbukti. Hal itu karena karyawan di dalam perusahaan tersebut masih terikat kontrak selama 2 tahun dengan perusahaan. Sehingga puas atau tidak puasnya para karyawan mereka tidak boleh keluar dari perusahaan dan harus bekerja di dalam perusahaan tersebut selama 2 tahun sampai kontrak selesai. Baru setelah kontrak selesai mereka di perbolehkan untuk meninggalkan perusahaan atau memperpanjang kontrak dengan perusahaan lagi dan meneruskan kerjanya di dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian maka tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap *job insecurity* dan *turnover intention*. Penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Kuding & Kurnia (2011) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel intervening pada *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat pada uji hipotesis 7 dimana nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi kompensasi terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap *turnover intention* ditolak atau tidak terbukti.

Pada hasil pengujian langsung menunjukkan bahwa kompensasi memberikan hasil yang negative signifikan terhadap *turnover intention*. bisa jadi karyawan lebih memperhatikan system kompensasi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dan kurang memperhatikan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian para karyawan akan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru ketika kompensasinya rendah. Mereka juga akan tetap bekerja diperusahan jika kompensasinya tinggi meskipun mereka tidak puas dengan pekerjaanya. Oleh karena itu dengan kompensasi yang baik akan membantu mencegah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan walaupun mereka puas atau tidak puas di dalam perusahaan tersebut. Penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil yang sama juga pernah dilakukan Meilano & Nugraheni (2017) yang menyatakan kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.