

**PENGARUH *JOB EMBEDDEDNESS* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*
(Studi Pada Karyawan Candisari Resto)**

Kartika Indah Damayanti

**Program Studi Manajemen S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa
Jl. Ronggowarsito No. 18, Pejagoan, Kebumen, Telp. 0287 384011**

ABSTRAKSI

Turnover intentions merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan dalam sebuah perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengakibatkan dampak negatif bagi sebuah perusahaan. Hal ini berdampak pada menurunnya efektifitas dan produktifitas perusahaan karena perusahaan harus kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Selain itu, *turnover* juga dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan Candisari Resto.

Variabel dalam penelitian ini adalah *job embeddedness*, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Candisari Resto. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala *likert* 4 pilihan, dan didukung dengan observasi dan wawancara. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis jalur, uji hipotesis, dan analisis korelasi. Hasil pengujian dan analisa data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS 22.0 for Windows*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh item setiap variabel dinyatakan valid (butir 6 Y1 tidak valid dibuang) dan reliabel. Kedua model struktural memenuhi kriteria uji asumsi klasik dengan tidak terdapat multikolonieritas, tidak terjadi heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil analisis dari uji t ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

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

1. PENDAHULUAN

Candisari Resto merupakan salah satu restoran yang berada di kabupaten Kebumen tepatnya di Jl. Raya Timur Km.2 Karanganyar. Keberhasilan dan kesuksesan Candisari Resto sendiri tidak dapat terlepas dari peranan sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu persoalan sumber daya manusia yang sering muncul dan dapat menghambat kinerja organisasi adalah tingkat perputaran karyawan dimana keinginan untuk pindah (*turnover intention*) merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam organisasi. Tingginya tingkat *turnover* tenaga kerja dapat diprediksi dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki anggota (*staff*) suatu organisasi atau perusahaan (Andini, 2006).

Seperti kasus yang terjadi di Candisari Resto yang memiliki permasalahan yang berkaitan dengan *turnover* karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data *turnover* karyawan Candisari Resto. Karyawan Candisari Resto ada saatnya bertahan tidak terlalu lama dan kemudian memutuskan untuk keluar. Karyawan yang keluar harus diganti dengan karyawan baru, dimana perusahaan harus melakukan perekrutan karyawan baru yang memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit mulai dari awal perekrutan sampai tenaga kerja siap pakai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer HRD Candisari Resto, didapatkan bahwa terdapat *turnover* pada Candisari Resto, hal ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Turnover Karyawan Per Bulan Candisari Resto
Periode : Januari - Oktober 2016

NO.	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Keluar		Karyawan Masuk	
			Jumlah	Presentase	Jumlah	Presentase
1.	Januari	75	1	1,3 %	1	1,3 %
2.	Februari	75	4	5,3 %	4	5,3 %
3.	Maret	75	-	-	-	-
4.	April	75	1	1,3 %	1	1,3 %
5.	Mei	75	4	5,3 %	4	5,3 %
6.	Juni	75	3	4,0 %	3	4,0 %
7.	Juli	75	4	5,3 %	4	5,3 %
8.	Agustus	75	5	6,7 %	5	6,7 %
9.	September	75	5	6,7 %	5	6,7 %
10.	Oktober	75	5	6,7 %	5	6,7 %

Sumber : Data HRD Candisari Resto, 2016.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa sejak bulan Januari – Oktober 2016 secara keseluruhan terjadi *turnover* karyawan pada Candisari Resto kecuali bulan Maret. Selama periode tersebut, *turnover* tertinggi terjadi pada bulan Agustus, September, dan Oktober dimana masing-masing 5 orang karyawan keluar dari perusahaan dengan presentase sebesar 6,7 %.

Berdasarkan wawancara awal kepada 10 orang karyawan Candisari Resto, mendapatkan hasil bahwa beberapa karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan karena keinginan diri sendiri dan harapan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Lamanya proses perkembangan karyawan dan permasalahan gaji juga menjadi pertimbangan karyawan dalam memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Perusahaan dengan angka *turnover* yang tinggi mengidentifikasi bahwa karyawan merasa tidak betah atau tidak puas bekerja di perusahaan. Masalah kepuasan kerja merupakan hal mendasar yang dirasakan dapat mempengaruhi *turnover intention* atau pemikiran seseorang untuk pindah. Kepuasan kerja menurut Handoko (2008: 193), adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* dalam organisasi adalah *job embeddedness*. *Job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya, bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan, dan apa yang akan mereka serahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitas mereka (Felps *et al.*, 2009) dalam Garnita dan Suasana, (2014). *Job embeddedness* yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan ditempat kerja dan pada akhirnya akan berdampak pada *turnover intention*.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* dalam organisasi adalah ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Menurut

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan perasaan kehilangan kekuasaan (*powerless*) untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Perasaan tidak aman yang dirasakan akan membawa dampak pada perilaku karyawan, bahkan dapat meningkatkan keinginan keluar yang semakin besar. Ketidakamanan kerja dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan pekerjaan dan terjadi dalam konteks perubahan organisasional (Setiawan dan Putra, 2016).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *job embeddedness* dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan Candisari Resto.

2. Tinjauan Pustaka

Turnover Intention

Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam konteks manajemen sumber daya manusia (Fah *et.al.*, 2010 dalam Johartono dan Widuri, 2013). Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994) dalam Witasari (2009). Pendapat lain dikemukakan Syahronica dkk, (2015) bahwa *turnover intention* adalah suatu keinginan yang timbul dari diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti keinginan mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya.

Indikator Turnover Intention

Turnover Intention diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 1977; Abelson, 1987; Yuyetta, 2002 dalam Andini, 2006). Item pengukuran tersebut

terdiri atas : Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang, Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, dan Kemungkinan meninggalkan organisasi.

Kepuasan Kerja

Handoko (2008: 193), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2009: 99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seorang karyawan yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik pribadi karyawan, seorang karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seorang karyawan yang merasakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mereka memiliki perasaan-perasaan yang negatif pada pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2009: 295).

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2010 :243) indikator pengukuran kepuasan kerja adalah : Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan, dan Rekan kerja.

Job Insecurity

Job insecurity diartikan sebagai ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rossenbalt, 1984 dalam Ashford et.al., 1989) dalam Prastiti (2002). Pendapat lain dikemukakan oleh Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014) bahwa ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Indikator *Job Insecurity*

Job insecurity dalam penelitian ini dibatasi oleh lima dimensi (Prastiti, 2002) : Arti penting aspek kerja, Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja, Arti penting keseluruhan kerja, Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan Ketidakberdayaan.

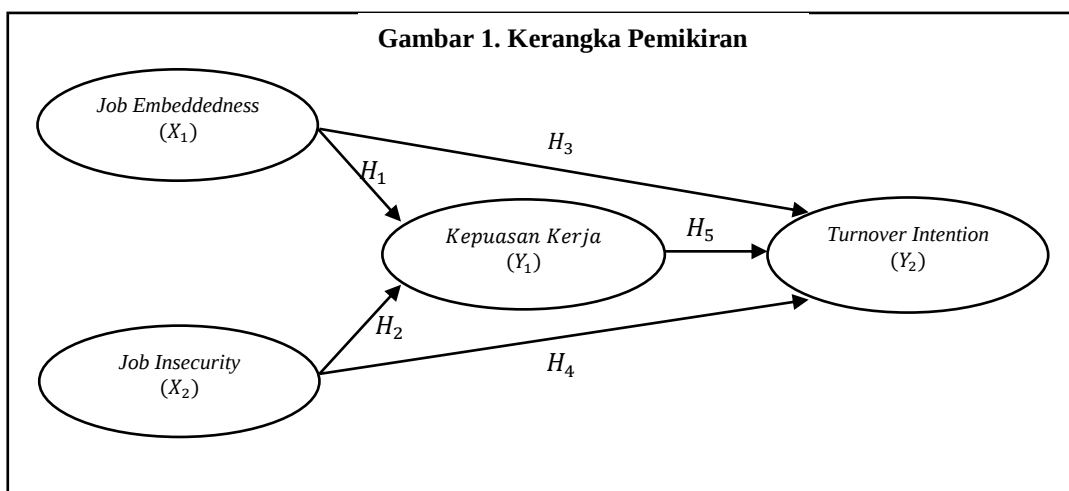
Job Embeddedness

Job embeddedness didefinisikan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan dan organisasinya. Mitchel et.al (2001) mengungkapkan bahwa konsep *Job embeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena akumulasi pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (on-the-job) maupun dari luar pekerjaan (off-the-job). Menurut Nostra (2011 dalam Polii, 2015) *job embeddedness* merupakan jaringan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya.

Indikator *Job Embeddedness*

Menurut Ikram, dkk (2013) indikator yang terdapat pada *job embeddedness* meliputi : *Fit to organization*, *Link to organization*, dan *Organization sacrifice*.

Model Empiris



HIPOTESIS

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja karyawan di Candisari Resto.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan di Candisari Resto.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan *job embeddedness* terhadap *turnover intention* karyawan di Candisari Resto.
- H4: Terdapat pengaruh yang signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Candisari Resto.
- H5: Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention* karyawan di Candisari Resto.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Candisari Resto yang berjumlah 75 orang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:85). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik yang meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), analisis jalur (perhitungan pengaruh), uji hipotesis (uji parsial t, koefisien determinasi), dan analisis korelasi.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuisioner yang telah dikirim sebanyak 75 kuesioner, dan dikumpulkan atau dikembalikan kembali sebanyak 71 kuesioner, jadi responden penelitian ini 71 responden.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> (X1)	1	0,719	0,2335	0,000	Valid
	2	0,655	0,2335	0,000	Valid
	3	0,766	0,2335	0,000	Valid
	4	0,781	0,2335	0,000	Valid
	5	0,454	0,2335	0,001	Valid

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
	6	0,590	0,2335	0,000	Valid
	7	0,631	0,2335	0,000	Valid
	8	0,704	0,2335	0,000	Valid
	9	0,705	0,2335	0,000	Valid
<i>Job Insecurity (X2)</i>	1	0,440	0,2335	0,000	Valid
	2	0,577	0,2335	0,000	Valid
	3	0,628	0,2335	0,000	Valid
	4	0,635	0,2335	0,000	Valid
	5	0,573	0,2335	0,000	Valid
	6	0,621	0,2335	0,000	Valid
	7	0,437	0,2335	0,000	Valid
	8	0,622	0,2335	0,000	Valid
	9	0,357	0,2335	0,002	Valid
	10	0,265	0,2335	0,025	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	1	0,623	0,2335	0,000	Valid
	2	0,478	0,2335	0,000	Valid
	3	0,692	0,2335	0,000	Valid
	4	0,651	0,2335	0,000	Valid
	5	0,563	0,2335	0,000	Valid
	6	0,178	0,2335	0,138	Tidak Valid
	7	0,822	0,2335	0,000	Valid
	8	0,741	0,2335	0,000	Valid
	9	0,424	0,2335	0,000	Valid
	10	0,436	0,2335	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y1) setelah butir 6 dibuang	1	0,646	0,2335	0,000	Valid
	2	0,512	0,2335	0,000	Valid
	3	0,742	0,2335	0,000	Valid
	4	0,655	0,2335	0,000	Valid
	5	0,541	0,2335	0,000	Valid
	7	0,811	0,2335	0,000	Valid
	8	0,744	0,2335	0,000	Valid
	9	0,416	0,2335	0,000	Valid
	10	0,477	0,2335	0,000	Valid
<i>Turnover Intention (Y2)</i>	1	0,724	0,2335	0,000	Valid
	2	0,689	0,2335	0,000	Valid
	3	0,888	0,2335	0,000	Valid
	4	0,792	0,2335	0,000	Valid
	5	0,783	0,2335	0,000	Valid
	6	0,805	0,2335	0,000	Valid
	7	0,790	0,2335	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah, 2017.

Hasil uji validitas pada Tabel 2 di atas diperoleh hasil bahwa semua item valid karena memiliki nilai r korelasi product moment Pearson $> r$ tabel dan nilai signifikansi < 0.05 ; kecuali butir 6 pada variabel kepuasan kerja dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai r korelasi product moment Pearson $< r$ tabel dan nilai signifikansi > 0.05 sehingga harus dikeluarkan dari pernyataan.

Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	r kritis	Keterangan
<i>Job Embeddedness</i> (X1)	0,840	0.60	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X2)	0,692	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,801	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y2)	0,892	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2017.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Tabel 4.
Uji Multikolonieritas Substruktural I
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
JobEmbeddedness.X1	,868	1,152
JobInsecurity.X2	,868	1,152

a. DependentVariable: KepuasanKerja.Y1

Sumber : data primer diolah, 2017.

Tabel 5.
Uji Multikolonieritas Substruktural II
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
JobEmbeddedness.X1	,592	1,689
JobInsecurity.X2	,852	1,174
KepuasanKerja.Y1	,610	1,640

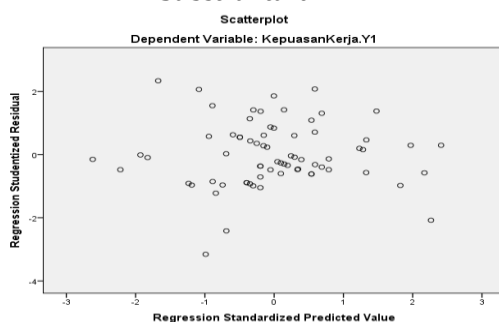
a. DependentVariable: TurnoverIntention.Y2

Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas substruktural I dan II di atas, maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

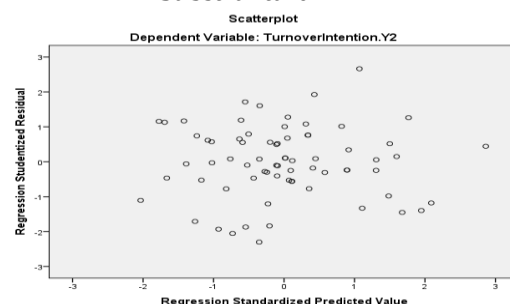
2. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas Substruktural I



Sumber : data primer diolah, 2017.

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Substruktural II

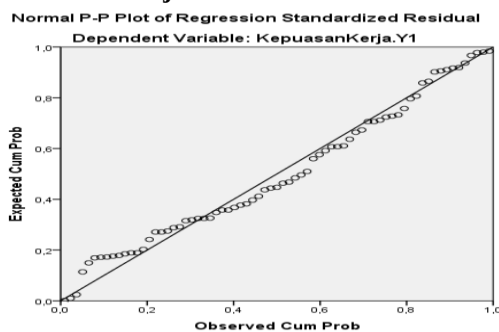


Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Gambar grafik di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktur I dan II dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

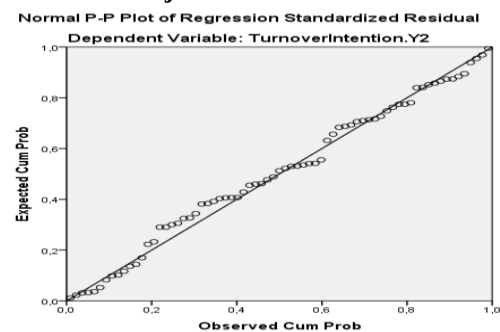
3. Uji Normalitas

Gambar 6. Uji Normalitas Substruktur I



Sumber : data primer diolah, 2017.

Gambar 7. Uji Normalitas Substruktur II



Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktur I dan II memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Jalur

1. Persamaan Substruktur I

Tabel 6.Uji Koefisien Jalur Substruktur I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,372	2,96978

a. Predictors: (Constant), JobInsecurity.X2, JobEmbeddedness.X1

b. Dependent Variable: KepuasanKerja.Y1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,619	3,125		2,438	,017
	JobEmbeddedness.X1	,578	,103	,573	5,634	,000
	JobInsecurity.X2	,114	,099	,117	1,153	,253

a. Dependent Variable: KepuasanKerja.Y1

Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil *coefficient* di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,573 X_1 + 0,117 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,390} = 0,781$$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 dan ϵ_1 dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi variabel *Job Embeddedness* (P_1) = 0,573. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,573 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *job embeddedness* (X_1), maka akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,573.
- Koefisien regresi variabel *Job Insecurity* (P_2) = 0,117. Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,117 artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *job insecurity* (X_2), maka akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,117.

- Erör (ϵ_1) = 0,781

Erör (ϵ_1) sebesar 0,781 menunjukkan kepuasan kerja (Y_1) yang tidak dapat dijelaskan oleh variable *Job Embeddedness* (X_1) dan *Job Insecurity* (X_2), diabaikan atau sama dengan nol.

2. Persamaan Substruktur II

Tabel 7. Uji Koefisien Jalur Substruktur II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,324	3,39750

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja.Y1, JobInsecurity.X2, JobEmbeddedness.X1

b. Dependent Variable: TurnoverIntention.Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,188	3,728		8,902	,000
JobEmbeddedness.X1	-,131	,142	-,117	-,920	,361
JobInsecurity.X2	,057	,114	,053	,496	,621
KepuasanKerja.Y1	-,586	,139	-,531	-4,221	,000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention.Y2

Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil *coeficient* di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = -0,117 X_1 + 0,053 X_2 - 0,531 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,353} = 0,804$$

Kemudian nilai-nilai P_1 , P_2 , P_3 , dan ϵ_2 dijelaskan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel *Job Embeddedness* (P_1) = $-0,117$. Koefisien regresi untuk X_1 sebesar $-0,117$ artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *job embeddedness* (X_1), maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar $-0,117$.
- b. Koefisien regresi variabel *Job Insecurity* (P_2) = $0,053$.
Koefisien regresi untuk X_2 sebesar $0,053$ artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel *job insecurity* (X_2), maka akan menambah *turnover intention* sebesar $0,053$.
- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (P_3) = $-0,531$.
Koefisien regresi untuk Y_1 sebesar $-0,531$ artinya setiap penambahan 1 satuan skala likert pada variabel kepuasan kerja (Y_1), maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar $-0,531$.
- d. Error (ϵ_2) = $0,804$
Error (ϵ_2) sebesar $0,804$ menunjukkan *turnover intention* (Y_2) yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel *job embeddedness* (X_1) dan *job insecurity* (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) diabaikan atau sama dengan nol.

3. Perhitungan Pengaruh

Untuk penghitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung

- 1) $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,573$
- 2) $X_2 \rightarrow Y_1 = 0,117$
- 3) $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,117$
- 4) $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,053$
- 5) $Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,531$

b. Pengaruh Tidak langsung

- 1) $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,573 \times -0,531)$
 $= -0,304$
- 2) $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,117 \times -0,531)$
 $= -0,062$

c. Pengaruh Total

- 1) $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$
 $= 0,573 + (-0,531)$
 $= 0,042$
- 2) $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$
 $= 0,117 + (-0,531)$
 $= -0,414$
- 3) $X_1 \rightarrow Y_2 = -0,117$
- 4) $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,053$
- 5) $Y_1 \rightarrow Y_2 = -0,531$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji t Substruktur I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,619	3,125		2,438	,017
JobEmbeddedness.X1	,578	,103	,573	5,634	,000
JobInsecurity.X2	,114	,099	,117	1,153	,253

a. Dependent Variable: KepuasanKerja.Y1

Sumber : data primer diolah, 2017.

$df = 71 - 2 = 69$, (lihat t_{tabel}) diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,99495 atau 1,995.

a. Hubungan *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *job embeddedness* (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $5,634 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,995, maka dapat dikatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

b. Hubungan *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *job insecurity* (X_2) sebesar $0,253 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,153 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,995, maka dapat dikatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji t Substruktur II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33,188	3,728		8,902	,000
JobEmbeddedness.X1	-,131	,142	-,117	-,920	,361
JobInsecurity.X2	,057	,114	,053	,496	,621
KepuasanKerja.Y1	-,586	,139	-,531	-4,221	,000

a. Dependent Variable: TurnoverIntention.Y2

Sumber : data primer diolah, 2017.

$df = 71 - 3 = 68$, (lihat t_{tabel}) diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,99547 atau 1,995.

a. Hubungan *Job Embeddedness* dan *Turnover Intention*

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *job embeddedness* (X_1) sebesar $0,361 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,920 < t_{tabel}$ sebesar $-1,995$, maka dapat dikatakan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

b. Hubungan *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel *job insecurity* (X_2) sebesar $0,621 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,496 < t_{tabel}$ sebesar $1,995$, maka dapat dikatakan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Hasil Uji t pada tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (Y_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-4,221 > t_{tabel}$ sebesar $-1,995$, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktur 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,390	,372	2,96978

a. Predictors: (Constant), JobInsecurity.X2, JobEmbeddedness.X1

b. Dependent Variable: KepuasanKerja.Y1

Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, besar Adjusted R^2 Substruktur I adalah 0,372, artinya 37,2 % variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *job embeddedness* dan *job insecurity*. Sedangkan sisanya 62,8 % ($100\% - 37,2\%$) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktur 1I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,353	,324	3,39750

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja.Y1, JobInsecurity.X2, JobEmbeddedness.X1

b. Dependent Variable: TurnoverIntention.Y2

Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel diatas, besar Adjusted R^2 Substruktur II adalah 0,324, artinya 32,4 % variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *job embeddedness*, *job insecurity* dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 67,6 % (100 % – 32,4%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

3. Analisis Korelasi

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi

Correlations		JobEmbeddedness.X1	JobInsecurity.X2
Job Embeddedness.X1	Pearson Correlation	1	,363**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	71	71
Job Insecurity.X2	Pearson Correlation	,363**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	71	71

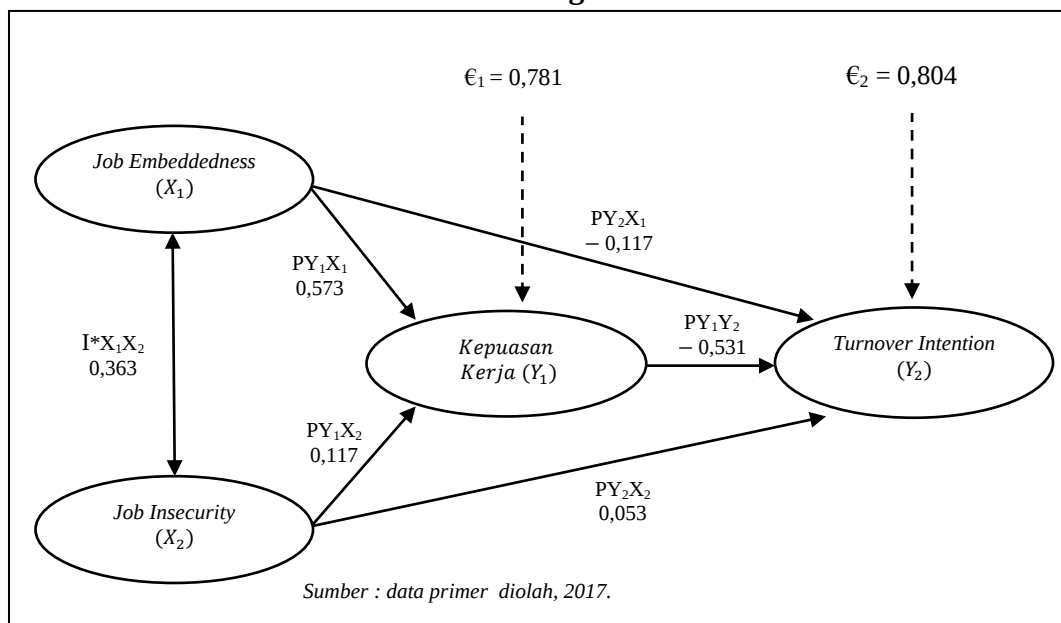
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer diolah, 2017.

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, korelasi antara *job embeddedness* (X_1) dengan *job insecurity* (X_2) sebesar 0,363. Korelasi sebesar 0,363 mempunyai maksud hubungan antar variabel *job embeddedness* dan *job insecurity* cukup kuat. Korelasi antara kedua variabel tersebut signifikan, karena angka signifikansi yang diperoleh sebesar $0,002 < 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

Diagram Jalur

Gambar 8. Diagram Jalur



Implikasi Manajerial

1. Pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t sebesar 5,634 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Candisari Resto. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa kelekatan kerja yang dirasakan karyawan memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan yang mereka rasakan. Bagi karyawan, mereka akan lebih merasa terhubung dengan rekan kerja dan kegiatan di organisasi, merasa cocok dalam organisasi yang akan berdampak pada terbentuknya kepuasan kerja. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidya Ribkha Genta Polii (2015) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji t 1,153 dengan signifikansi $0,253 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Candisari Resto. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa karyawan Candisari Resto tidak menjadikan *job insecurity* sebagai dasar untuk mengukur kepuasan kerja yang dirasakan. Ancaman berupa ketidakamanan bekerja yang dirasakan lebih banyak berasal dari faktor eksternal perusahaan. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Martini dan Waluyo (2014) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention*

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job embeddedness* terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t - 0,920 dengan signifikansi $0,361 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa *job embeddedness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* di Candisari Resto,

tetapi memiliki hubungan negatif yang artinya semakin tinggi *job embeddedness* dapat menekan angka *turnover intention*. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa kelekatan kerja yang dirasakan bukan sebagai dasar karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaan. Namun, karyawan dalam bekerja mengekspresikan keterikatan mereka dengan tetap bekerja di perusahaan. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Garnita dan Suasana (2014) yang menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh negatif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap *turnover intention*.

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

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t 0,496 dengan signifikansi $0,621 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa *job insecurity* secara positif tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* di Candisari Resto tetapi memiliki hubungan positif yang artinya semakin tinggi *job insecurity* dapat meningkatkan angka *turnover intention*. Dari hasil pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa karyawan Candisari Resto tidak menjadikan *job insecurity* sebagai pertimbangan untuk meninggalkan organisasi. Ancaman berupa ketidakamanan kerja yang dirasakan tidak mempengaruhi niat karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang sesuai harapan. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi dan Sudibia (2015) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* maka akan meningkatkan angka *turnover intention*.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan hasil uji t - 4,221 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja secara negatif berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* di Candisari Resto. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka dapat menekan angka *turnover intention* karyawan di Candisari Resto. Dari hasil

pembagian kuesioner kepada para responden, dapat dilihat bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi niat karyawan untuk pindah. Bagi karyawan yang keinginannya sudah sesuai dengan harapan akan mengekspresikan kepuasan mereka dengan tetap bertahan di perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wapodo, dkk (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job embeddedness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Candisari Resto, *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Candisari Resto, *job embeddedness* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Candisari Resto, *job insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Candisari Resto, dan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Candisari Resto.

Saran

Bagi Pihak Manajemen

1. *Job embeddedness*, penulis menyarankan agar perusahaan dapat mengelola kelekatan hubungan karyawan dengan pekerjaan dengan memberikan arahan, pelatihan, dan motivasi, sehingga karyawan akan lebih merasa terikat di perusahaan yang menjadikan mereka merasa puas dalam bekerja, dan pada akhirnya akan menurunkan angka *turnover intention*.
2. *Job insecurity*, penulis menyarankan untuk membuat kebijakan yang dapat memberi efek positif terhadap iklim kerja karyawan untuk mengurangi kekhawatiran bekerja yang dirasakan karyawan. Diharapkan dengan kebijakan positif tersebut menjadikan mereka merasa puas dalam bekerja, dan pada akhirnya akan menurunkan angka *turnover intention*.

3. Kepuasan kerja, penulis menyarankan perusahaan untuk terus meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja karyawan dalam rangka menurunkan niat untuk pindah. Perusahaan sebaiknya memberikan gaji yang sesuai, *reward* kepada karyawan seperti pujian dan bonus atau promosi jabatan dan tunjangan. Dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat menurunkan angka *turnover intention* karyawan Candisari Resto.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan selain variabel *job embeddedness* dan *job insecurity* yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru.
2. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel *job embeddedness*, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan *turnover intention* di Candisari Resto Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. (2006). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang: Program Pasca Sarjana UNDIP.
- Devi, N. L., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* , Vol. 4, No. 4. Hal :1047-1066 ISSN : 2302-8912.
- Fitrizky, Y. P. (2012). *Perbedaan Job Embeddedness antara Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak*. Depok: Fakultas Psikologi UI.
- Garnita, N. M., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* , Hal : 2767-2783.
- Handoko, T. (2008). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Ikram, Rami Busyra, dkk. (2013). Hubungan antara *Job embeddedness* dan Intensi Meninggalkan Pekerjaan pada Karyawan *Outsourcing*. *Jurnal Psikologi Universitas Indonesia*.

- Johartono, & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Tax & Accounting Review* , VOL. 3 NO.2.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Martini, Elven & Waluyo, Lieke E.M.(2014).Pengaruh jangka Pendek *Job Insecurity* Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Di PT.ASKES (PERSERO) Kantor Pusat. *Jurnal Psikologi Volume 2*, No. 7 Desember 2014.
- Mitchell, T. R. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal* , Vol. 44, No. 6(Dec.,2001).pp.1102-1121.
- Polli, L. R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal EMBA* , Vol.3 No.4 Desember 2015 ISSN 2303-1174. Hal. 178-190.
- Prastiti, Sawitri Dwi. (2002). Pengaruh Outcome Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang : Program Pasca Sarjana UNDIP.
- Robbins, S. P., & A.Judge, T. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Setiawan, I Nyoman Agus, & Putra, Made Surya. (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.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita. (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. Hal 97-115.
- Witasari, Lita. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. Tesis (Tidak Dipublikasikan). Semarang : Program Pasca Sarjana UNDIP.