

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP INTENSI
TURNOVER KARYAWAN
PADA PT UNITED SINDO PERKASA KOTA BATAM**

Asron Saputra

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

ABSTRACT

Human resource is one of important sources in organization or company. One way of managing human resources is to avoid employees turnover intention. This research aims to determine impact of compensation and job insecurity on turnover intention. The research carry out at PT United Sindo Perkasa with total sample 105 employees. The method used on this research is multiple linear regression with statistical package for the social sciences (SPSS) version 21 for statistical processing. Result of this research show that impact of compensation on turnover intention is negative and significant with t-test value -2,437, at the same time impact of job insecurity on turnover intention is positive and significant with t-test value 16,390. from this research can be discovered that impact of compensation and job insecurity on turnover intention is 79,8 percent. While the remaining 20,2 percent is determined by other factor not enlisted in this research.

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

I. PENDAHULUAN

Manajeen sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dikerjakan oleh manusia. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia bertugas mengatur, mengurus dan mengelola sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. .

Sumber daya manusia menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya dalam menghadapi perubahan dan kemajuan teknologi serta tantangan globalisasi. Dalam era globalisasi seperti ini persaingan dalam pasar akan semakin besar, oleh sebab itu segala sumber dalam perusahaan harus lebih unggul daripada perusahaan lainnya untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Oleh sebab itu sumber daya manusia tentunya menjadi aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan atau organisasi yang dibentuk pada dasarnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Demikian juga dengan PT United Sindo Perkasa yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri perkapalan khususnya dalam bidang fabrikasi dan perbaikan kapal memiliki tujuan untuk memperoleh profit yang maksimal dengan terciptanya program *total customer satisfaction* (kepuasan pelanggan). Dalam mencapai kepuasan pelanggan sumber daya pokok yang dibutuhkan yaitu kekuatan manusia (*Manpower*). Data yang diperoleh dari perusahaan hingga September 2016, jumlah karyawan (*Manpower*) perusahaan sebanyak 143 orang.

Kebutuhan akan sumber daya manusia dalam menyelesaikan proyek untuk mencapai kepuasan pelanggan menjadikan perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia dalam perusahaan. Permasalahan terkini dari perusahaan yaitu tingginya angka *turnover*

karyawan pada perusahaan. *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Rivai dan Sagala, 2009:238).

Tingginya angka *turnover* atau keluar masuk karyawan menjadi cermin bagi sebuah perusahaan. Dampak negatif sering terjadi pada perusahaan akibat dari tingginya *turnover* yaitu mengganggu kegiatan operasional perusahaan akibatnya keterlambatan dalam penyerahan proyek kepada pelanggan.

Dalam beberapa penelitian dan literatur salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan adalah kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan. Kompensasi harus diberikan secara adil dan merata agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kompensasi yang diterima pegawai apabila dibandingkan dengan beban kerja yang harus dilakukan masing-masing pegawai. Sebagian besar alasan karyawan meninggalkan organisasi yaitu gaji pokok yang diterima saat ini lebih kecil dan tidak sebanding dengan yang ditawarkan oleh organisasi lain. Bahkan sebagian karyawan memperoleh gaji pokok dibawah angka upah minimum sektoral (UMS). selain gaji pokok, sebagian karyawan tidak mendapatkan tunjangan makan dan tunjangan transportasi. Hal tersebut mencerminkan ketidakadilan yang diterima karyawan didalam organisasi sehingga karyawan tersebut bertekad meninggalkan organisasi.

Selain kompensasi, Intensi *Turnover* perusahaan juga dapat dipengaruhi faktor lain yaitu *Job Insecurity*. *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan yang dirasakan dalam mempertahankan keberlangsungan kerja di tengah situasi kerja yang terancam (Greenhalg dan Rosenblatt dalam Probst, 2008 : 179). Ketidakberdayaan ini dapat disebabkan efikasi diri yang rendah. Efikasi diri yang rendah ditandai dengan rendahnya keyakinan pada kemampuan diri sendiri dalam melakukan tugas tertentu sehingga muncul perasaan ketidakamanan pada organisasi. Hal ini sering terjadi pada karyawan yang berstatus kontrak yang masa jabatannya hanya sementara.

Karyawan di negara maju juga mengalami rasa tidak aman yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang semakin tidak bisa diramalkan. Akibat berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah, dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Kurangnya rasa percaya pada organisasi akan berpengaruh terhadap moral dan motivasi karyawan.

Permasalahan *job insecurity* yang muncul pada perusahaan yaitu sebagian karyawan merasa ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh tugas-tugas yang didelegasikan bukan merupakan inti dari pekerjaan proyek dan ketidakberdayaan dalam mempertahankan status kepegawaian dalam perusahaan. Rasa tidak aman tersebut mendorong karyawan mencari pekerjaan lain yang dapat memperoleh kejelasan status kepegawaiannya ataupun mencari pekerjaan di kota yang perekonomiannya lebih baik. Ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan status kepegawaiannya dapat dilihat dari karyawan yang *finish contract* (Habisnya masa kerja) tidak ditetapkan menjadi karyawan tetap.

Dengan menyadari banyak dampak yang akan disebabkan dengan tingkat intensi turnover yang tinggi maka perusahaan perlu memperhatikan faktor penyebab keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak intensi turnover yang sangat terlihat yaitu menurunnya produktivitas pengerjaan proyek terbukti dari penundaan penyerahan kepada *client* untuk beberapa proyek dari target penyelesaian proyek. Hal tersebut dapat menyebabkan perusahaan kehilangan kepercayaan dari *client* untuk mempercayai proyek selanjutnya kepada perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT United Sindo Perkasa. Penelitian ini bermanfaat untuk menambah bahan kajian dan pedoman bagi penelitian selanjutnya dan melalui penelitian ini dapat memberi manfaat pada pihak perusahaan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan hal yang mempengaruhi intensi *turnover* karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013: 118). Pemberian kompensasi memiliki berbagai tujuan salah satu tujuannya untuk memotivasi karyawan (Hasibuan, 2013 : 121). Teori motivasi dari Abraham Maslow mengemukakan bahwa suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator (Hasibuan, 2013 : 153). Maslow mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi suatu jenjang/hierarki yang kebutuhan dasar dari jenjang tersebut yaitu kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*). Kebutuhan fisik merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup (Hasibuan, 2013 : 154).

Seorang karyawan untuk memenuhi kehidupan dasarnya memerlukan kompensasi dari pemberi kerja agar kebutuhannya dapat dipenuhi. Kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan fisik. Apabila kebutuhan akan kompensasi tersebut tidak terpenuhi maka karyawan cenderung tidak termotivasi untuk bekerja bahkan meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi dalam bentuk finansial dan kompensasi dalam bentuk non finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya. (Yani, 2012: 142)

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya (Yani, 2012: 142).

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Hasibuan, 2013: 118). Beberapa tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi kompensasi yaitu :

1. Memperoleh personalia yang memenuhi persyaratan (*qualified*)
Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat gaji yang relatif tinggi digunakan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai perusahaan.
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
Jika tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar dari perusahaan. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain yang dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
5. Mengendalikan biaya-biaya
Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayarkan kurang atau lebih kepada para karyawan.
6. Pengaruh Serikat Buruh
Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
7. Memenuhi peraturan-peraturan legal
Administrasi kompensasi menghadapi batasan-batasan legal. Program kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi.

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi antara lain (Hasibuan, 2012: 155) :

1. Upah dan Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku tarif bayaran mingguan, bulanan dan tahunan.
2. Upah Insentif
Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. *Benefit* dan *Service*
Benefit dan *Service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Job Insecurity

Menurut Hartley et al., (1991) “ *Job insecurity is situated between employment and unemployment because it refers to employed people who feel threatened by unemployment.*” artinya adalah situasi diantara pekerjaan dan pengangguran karena mengacu pada karyawan yang merasa terancam akan pengangguran (Dachapalli dan Parumasur, 2012).

Pandangan global mencerminkan secara konseptual insecurity sebagai keprihatinan tentang keberlanjutan suatu pekerjaan (Keim, et al., 2014). Pandangan multidimensional menekankan persepsi insecurity yang muncul sebagian besar didorong oleh ancaman kehilangan pekerjaan, keberlangsungan dalam pekerjaan, risiko kehilangan fasilitas dalam pekerjaan, dan ketidakberdayaan melakukan sesuatu untuk mengubah situasi.

Greenhalgh dan Rosenblatt menyatakan bahwa individu yang merasakan ketidakamanan kerja ketika individu tersebut berkeinginan untuk terus berperan dalam organisasi dan yang mempengaruhi *job insecurity* yaitu Perubahan organisasi (*organizational change*), ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), dan Lokus kontrol (*Locus of control*) (Probst, 2008: 181).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, antara lain (Keim, dkk., 2014) :

1. Lokus Kontrol
Lokus control terbagi atas dua yaitu : lokus kontrol internal dan lokus kontrol eksternal. Lokus kontrol internal yaitu sejauh mana individu melihat peristiwa dalam kehidupan mereka sebagaimana ditentukan oleh perilaku mereka sendiri. Lokus kontrol eksternal berupa faktor-faktor lingkungan.
2. Ketidakjelasan peran
Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang individu tidak mengetahui tanggung jawabnya dan tujuan pekerjaannya.
3. Konflik peran
Konflik peran terjadi ketika karyawan mengalami permintaan dari berbagai sumber sehingga menyebabkan meningkatnya ketidakpastian dalam berperan.
4. Komunikasi organisasi
Akses informasi dan kualitas komunikasi organisasi telah dikaitkan dengan tingkat yang lebih rendah dari ketidakamanan kerja. Komunikasi organisasi yang buruk dapat melemahkan kontrak psikologis dan menyebabkan karyawan bertanya akan apa yang diinginkan organisasi dari mereka.
5. Perubahan organisasi
Perubahan organisasi berupa perampingan, Pemutusan hubungan kerja (PHK), dan lain sebagainya dapat membuat karyawan merasa kontrak psikologis. Kurangnya prediktabilitas dan kontrol selama masa ketidakpastian dapat menyebabkan pelanggaran dan tingginya ketidakamanan kerja oleh karyawan.
6. Usia
Karyawan yang lebih tua memiliki harapan yang lebih besar dan juga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan pelanggaran ketika harapan tersebut tidak terpenuhi.
7. Jenis kelamin
Kecenderungan lebih besar wanita merasakan ketidakberdayaan dalam pasar tenaga kerja, sehingga mereka kurang memiliki kontrol dalam menguasai kepegawaian mereka dikemudian hari, merasakan stress ketika kehilangan pekerjaan, dan berharap lebih dekat dengan pemberi kerja.
8. Pendidikan
Karyawan-karyawan yang tingkat pendidikannya rendah akan menunjukkan sikap royal terhadap perusahaan dimana sikap royal tersebut sebagai pertukaran untuk dapat tetap berpartisipasi dalam perusahaan untuk jangka panjang.
9. Jenis pekerjaan
Pekerja kerah putih kurang merasa ketidakamanan kerja daripada karyawan kerah biru. Dikarenakan karyawan kerah biru cenderung bekerja pada industri seperti bekerja pada pabrik, mereka lebih besar kemungkinan untuk diberhentikan dan permintaan semakin kecil pada karyawan yang kurang terampil (Karyawan kerah biru) karena perubahan teknologi dan perdagangan internasional.
10. Status kepegawaian
Karyawan sementara dan karyawan paruh waktu lebih besar ketidakamanan kerja daripada karyawan permanen disebabkan karyawan sementara dan karyawan paruh waktu tidak terikat pada organisasi. Ketika perampingan dan restrukturisasi terjadi, karyawan penuh waktu yang akan dipilih untuk tetap berada didalam organisasi.

Indikator dari *job insecurity* oleh Dachapalli dan Parumasur (2012) antara lain:

1. Arti penting pekerjaan bagi individu
Menentukan arti penting fitur pekerjaan seperti gaji, status, kesempatan untuk promosi, akses kepada sumber daya, peluang karir, dan posisi dalam organisasi.

2. Eksistensi fitur pekerjaan
Mengacu pada perkiraan sejauh mana jumlah pekerjaan yang ada dan yang menonjol pada organisasi.
3. Persepsi ancaman terhadap pekerjaan
Mengacu pada perkiraan akan kehilangan fitur pekerjaan yang menonjol dan merasa terancamnya fitur pekerjaan yang penting bagi karyawan.
4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan
Menentukan arti penting keseluruhan komponen pekerjaan untuk individu.
5. Persepsi ancaman terhadap keseluruhan pekerjaan
Mengacu pada perkiraan pekerjaan itu berada dalam keadaan terancam atau perkiraan akan kehilangan pekerjaan.
6. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*)
Mengacu pada individu yang tidak mengetahui bagaimana melindungi mereka sendiri dan rasa ketidakberdayaan atau tidak mampu untuk menjamin masa depan mereka di dalam organisasi.

Intensi Turnover

Intensi turnover merupakan pemberhentian atas keinginan karyawan sendiri dari perusahaan. Beberapa alasan turnover karyawan yaitu pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua, kesehatan yang kurang baik, untuk melanjutkan pendidikan, dan atau berwiraswasta. Akan tetapi alasan-alasan tersebut sebagian besar hanya dibuat-buat oleh karyawan, sedangkan alasan yang sesungguhnya seringkali karena balas jasa yang diterima terlalu rendah, mendapat pekerjaan yang lebih baik, suasana dan lingkungan pekerjaan yang kurang cocok, tidak ada kesempatan untuk promosi, perlakuan yang kurang adil, dan sebagainya (Hasibuan, 2012: 211).

Indikator yang digunakan untuk mengukur intensi turnover yang dikembangkan dari hasil penelitian Septiari dan Ardana (2016) meliputi :

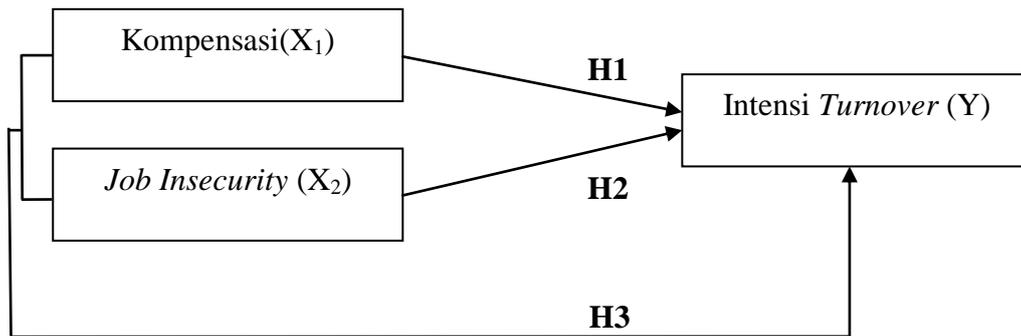
1. Pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

Penelitian Terdahulu

1. Devi dan Sudibia (2015), Penelitian tersebut menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) memperoleh hasil yaitu variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Setiawan dan Putra (2016), Penelitian tersebut menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*) memperoleh hasil penelitian yaitu variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Johannes, Edward, dan Rofi'i (2014), Penelitian menggunakan Metode *Structural Equation Modelling* (SEM) memperoleh hasil penelitian yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat untuk pindah (*Turnover Intention*).
4. Septiari dan Ardana (2016), Penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi linear berganda memperoleh hasil penelitian yaitu *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Saputro, Fathoni, dan Minarsih (2016), Penelitian tersebut menggunakan metode analisis linear berganda memperoleh hasil penelitian yaitu ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh positif.

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka maka dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Peneliti (2017)

Berdasarkan gambar diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*
- H₂ : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover*
- H₃ : Kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap intensi *Turnover*

III. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik Penyampelan

Teknik pengumpulan sampel yang diambil oleh peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling yaitu salah satu pengambilan sampel secara sengaja dengan pertimbangan tertentu dari peneliti. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran instrument penelitian berupa kuesioner. Informasi atau data yang berhasil diperoleh adalah data dalam bentuk skala *likert*, yang kemudian untuk persyaratan pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis linear berganda.

Populasi pada penelitian ini adalah 143 orang karyawan yang bekerja di PT United Sindo Perkasa. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 105 orang karyawan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5% (0,05). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian. Dalam penelitian ini disebarkan sebanyak 105 buah kuesioner. Kuesioner yang dibagikan kepada responden dikembalikan dalam jangka waktu tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100% yang artinya semua kuesioner yang disebarkan dikembalikan secara utuh.

Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen yang sering disebut sebagai variabel bebas dan variabel dependen yang sering disebut dengan variabel terikat . Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan *job insecurity*. Sementara variabel dependen dalam penelitian ini adalah intensi *turnover*. Penelitian ini menggunakan metode kausalitas. Metode kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel (Sanusi, 2012: 14).

Berikut disajikan variabel operasional dalam penelitian ini beserta indikator yang digunakan dalam penelitian:

Tabel 1 Variabel Operasional

Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Kompensasi (X ₁)	Upah dan Gaji	X _{1.1} dan X _{1.2}	Likert
	Upah Insentif	X _{1.3} dan X _{1.4}	
	Benefit dan <i>Service</i>	X _{1.5} dan X _{1.6}	
<i>Job Insecurity</i> (X ₂)	Arti penting pekerjaan bagi individu	X _{2.1} dan X _{2.2}	Likert
	Eksistensi fitur pekerjaan	X _{2.3} dan X _{2.4}	
	Persepsi ancaman terhadap fitur pekerjaan	X _{2.5} dan X _{2.6}	
	Pentingnya total pekerjaan	X _{2.7} dan X _{2.8}	
	Persepsi ancaman terhadap total pekerjaan	X _{2.9} dan X _{2.10}	
	Ketidakterdayaan	X _{2.11} dan X _{2.12}	
Intensi <i>turnover</i> (Y)	Pikiran untuk keluar	Y.1 dan Y.2	Likert
	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	Y.3 dan Y.4	
	Adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang	Y.3 dan Y.4	

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden 105 orang terdiri dari karyawan yang bekerja di PT United Sindo Perkasa. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 82.9% atau 87org dan jenis kelamin perempuan sebanyak 17.1% atau 18 orang. Berdasarkan rentang usia 18-25 tahun sebanyak 29,5%, 26-35 tahun sebanyak 48,6%, 36-45 tahun sebanyak 18,1%, dan 46-55 tahun sebanyak 3,8%. Berdasarkan masa kerja di perusahaan <1 tahun sebanyak 27,6%, 1-3 tahun sebanyak 46,7%, 4-8 tahun sebanyak 19%, dan masa kerja > 8 tahun sebanyak 6,7%. Berdasarkan pendapatan < Rp 3,000,000 sebanyak 33,3%, Rp 3,000,000 – Rp 5,000,000 sebanyak 60%, dan pendapatan > Rp 5,000,000 sebanyak 6,7%.

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini Uji validitas dan uji reliabilitas dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 30 responden pertama. Hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
X _{1_1}	0,306	0,505	Valid

X _{1_2}	0,306	0,508	Valid
X _{1_3}	0,306	0,566	Valid
X _{1_4}	0,306	0,618	Valid
X _{1_5}	0,306	0,846	Valid
X _{1_6}	0,306	0,530	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung X_{1_1} sebesar 0,505, X_{1_2} sebesar 0,508, X_{1_3} sebesar 0,566, X_{1_4} sebesar 0,618, X_{1_5} sebesar 0,846, dan X_{1_6} sebesar 0,530. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel kompensasi dinyatakan valid karena nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Menurut Azwar dalam Wibowo (2012: 36), jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3 dianggap valid, dari pernyataan tersebut maka semua butir pernyataan dalam variabel kompensasi sudah valid karena memenuhi kriteria.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas *Job Insecurity*

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
X _{2_1}	0,306	0,511	Valid
X _{2_2}	0,306	0,593	Valid
X _{2_3}	0,306	0,644	Valid
X _{2_4}	0,306	0,576	Valid
X _{2_5}	0,306	0,616	Valid
X _{2_6}	0,306	0,584	Valid
X _{2_7}	0,306	0,627	Valid
X _{2_8}	0,306	0,441	Valid
X _{2_9}	0,306	0,699	Valid
X _{2_10}	0,306	0,552	Valid
X _{2_11}	0,306	0,644	Valid
X _{2_12}	0,306	0,576	Valid

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung X_{2_1} sebesar 0,512, X_{2_2} sebesar 0,593, X_{2_3} sebesar 0,644, X_{2_4} sebesar 0,576, X_{2_5} sebesar 0,616, X_{2_6} sebesar 0,584, X_{2_7} sebesar 0,627, X_{2_8} sebesar 0,441, X_{2_9} sebesar 0,699, X_{2_10} sebesar 0,552, X_{2_11} sebesar 0,644, dan X_{2_12} sebesar 0,576. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel *job insecurity* dinyatakan valid karena nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel dan lebih besar dari nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Intensi *Turnover*

Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
Y ₁	0,306	0,494	Valid
Y ₂	0,306	0,472	Valid
Y ₃	0,306	0,617	Valid
Y ₄	0,306	0,575	Valid
Y ₅	0,306	0,744	Valid

Y_6	0,306	0,744	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung Y_1 sebesar 0,494, Y_2 sebesar 0,472, Y_3 sebesar 0,617, Y_4 sebesar 0,575, Y_5 sebesar 0,744, dan Y_6 sebesar 0,744. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam variabel intensi *turnover* dinyatakan valid karena nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel dan lebih besar dari nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,3.

Pernyataan masing-masing variabel yaitu kompensasi, *job insecurity* dan intensi *turnover* menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien korelasi (r) > r tabel (0,191). Artinya semua konsep pengukur untuk semua butir pernyataan penelitian adalah valid.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

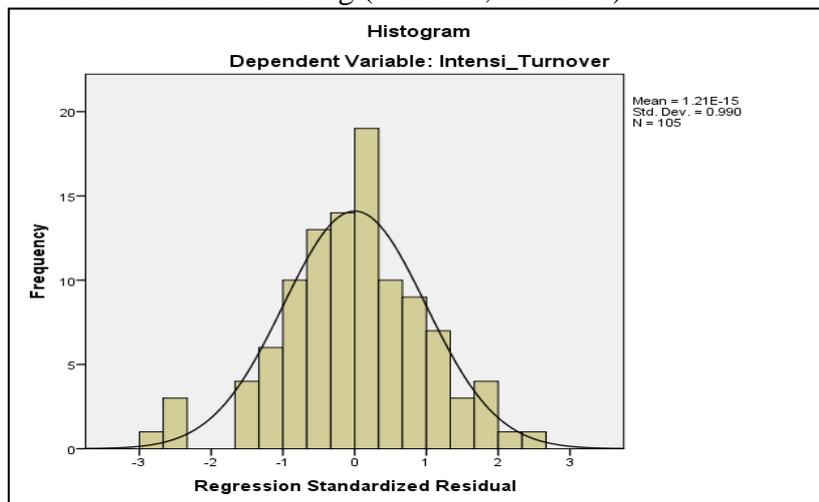
No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan	Kriteria
1	Kompensasi	0,65	Reliabel	Tinggi
2	<i>Job Insecurity</i>	0,828	Reliabel	Sangat Tinggi
3	Intensi <i>Turnover</i>	0,641	Reliabel	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 5 di atas diperoleh nilai *Alpha Cronbach* semua variabel lebih besar dari 0,60 maka uji variabel dengan menggunakan berbagai pernyataan kuesioner adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas tiga yaitu : uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng (Wibowo, 2012: 61).



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Data (*Histogram*)

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan kurva yang berbentuk lonceng mak dapat dinyatakan data berdistribusi normal antara variabel independen terhadap variabel dependen pada PT United Sindo Perkasa di kota Batam.

Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54639848
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.047
	Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,963. Jika nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai Asymp. Sig lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.547	1.829
	Job_Insecurity	.547	1.829

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain (Wibowo, 2012: 87). Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.020E-013	.979		.000	1.000
	Kompensasi	.000	.065	.000	.000	1.000
	Job_Insecurity	.000	.028	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abresid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat suatu model untuk melihat terdapat atau tidak varian variabel. Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Uji Pengaruh

Uji pengaruh dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji Pengaruh yang dilakukan kemudian berfungsi untuk membuktikan secara empiris mengenai permasalahan penelitian. Uji pengaruh yang dilakukan dalam penelitian ini uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Uji regresi linier berganda digunakan untuk meramal suatu variabel dependen (Y) berdasarkan dua variabel independen dalam suatu persamaan linier (Wibowo, 2012: 127).

Tabel 8 Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.802	.979	
Kompensasi	-.158	.065	-.147
Job_Insecurity	.460	.028	.986

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Dari tabel 8, maka persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 3,802 - 0,158X_1 + 0,460X_2$$

Rumus 1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Keterangan:

Y = Intensi *Turnover*

X₁ = Kompensasi

X₂ = *Job Insecurity*

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa: \

1. Nilai konstanta sebesar 3,802 memiliki arti bahwa jika variabel kompensasi dan *job insecurity* memiliki nilai 0, maka variabel intensi *turnover* akan memiliki nilai 3,802.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah sebesar -0,158. Koefisien regresi bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel kompensasi (X₁) maka semakin rendah nilai variabel intensi *turnover*, demikian sebaliknya jika semakin rendah nilai variabel kompensasi (X₁) maka semakin tinggi intensi *turnover*. Jika variabel kompensasi naik 1% maka intensi *turnover* akan mengalami penurunan sebesar 0,158 dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X₂) sebesar 0,460. Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel *job insecurity* maka semakin tinggi nilai intensi *turnover*. Jika variabel *job insecurity* naik sebesar 1% maka intensi *turnover* akan mengalami kenaikan sebesar 0,460.

Koefisien determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas, (Wibowo, 2013: 105).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.798	.794	1.561

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 9 di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,798 atau 79,8%. Hal ini berarti variabel Intensi *turnover* dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan *job insecurity* sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mutlak dilakukan karena kebenaran yang terkandung dalam pernyataan hipotesis masih bersifat sementara. Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial maupun secara simultan. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis. Kedua metode adalah uji T dan uji F (Sanusi, 2012: 9). Uji-t digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen. Persyaratan uji t adalah data harus berskala interval atau rasio serta data berdistribusi normal.

Tabel 10 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.802	.979		3.885	.000
1 Kompensasi	-.158	.065	-.147	-2.437	.017
Job_Insecurity	.460	.028	.986	16.390	.000

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 10 di atas, variabel kompensasi t hitung (2,437) > t tabel (1,983) dan nilai signifikan < 0,05 maka H₁ diterima dan dari penelitian diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT United Sindo Perkasa. Variabel *job insecurity* t hitung (16,39) > t tabel (1,983) dan nilai signifikan < 0,05 maka H₂ diterima dan dari penelitian *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT United Sindo Perkasa.

Tabel 11 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	984.690	2	492.345	201.927	.000 ^b
	Residual	248.700	102	2.438		
	Total	1233.390	104			

a. Dependent Variable: Intensi_Turnover

b. Predictors: (Constant), Job_Insecurity, Kompensasi

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 21, 2017

Berdasarkan tabel 11 di atas, F hitung (201,927) > F tabel (3,09) dan nilai signifikan < 0,05 maka H₃ diterima artinya kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT United Sindo Perkasa.

V. SIMPULAN

1. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama (H₁) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* dan dari penelitian ini diperoleh hasil yaitu pengaruh kompensasi terhadap intensi *turnover* berarah negatif.
2. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua (H₂) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* dan dari penelitian ini diperoleh hasil yaitu pengaruh *job insecurity* terhadap intensi *turnover* berarah positif.
3. Hasil dari uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap intensi *turnover* (H₃).

DAFTAR PUSTAKA

- Dachapalli, Leigh-Anne Paul., dan Parumasur, Sanjana Brijball. (2012). *Employee Susceptibility To Experience Job Insecurity*. SAJEMS. 31-33. ISSN: 2222-3436.
- Devi, N.L.M.S. dan Sudibia, G.A. (2015). Analisis Pengaruh Job *Insecurity* dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*: (Studi pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort). *Jurnal Manajemen Unud*. 4(4). ISSN: 2302-8912.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Johannes., Edward., dan Muchid Rofi'i. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 2 (2). ISSN: 2338-123.
- Keim, Alaina C., Laidis, Ron., dan Ernest, David. (2014). *Why Do Employee Worry About Their Jobs? A Meta-Analytic Review Of Predictors Of Job Insecurity*. JOHP. 269-273. ISSN: 1076-8998.
- Probst, Tahira M., (2008). *Job Insecurity*. Julian Barling dan Cary L.C. *The SAGE Handbook Of Organization Behavior*. Cornwell Press: Great Britian. 178-181.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saputro, Hermawar., Fathoni, Azis., dan Minarsih, M.M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*) (Studi Kasus pada *Distribution Center* PT. Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Timur). *Jurnal Manajemen*. 2(2). ISSN: 2502-7689.
- Septiari, N.K. dan Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud*. 10(5).
- Setiawan, I.N.A dan Made S.P. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention pada Karyawan Legian Village Hotel. *Jurnal Manajemen*. 8(5). 4984-4988.
- Yani, H.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Wibowo, Agung Edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gava Media. Yogyakarta.