

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. PUTRA ALBASIA MANDIRI
TEMANGGUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen**



Disusun oleh :

Dania Sastiara Sutrisno

2010103077

S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TIDAR

2024

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
KARYAWAN PADA PT. PUTRA ALBASIA MANDIRI
TEMANGGUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen**



Disusun oleh :

Dania Sastiara Sutrisno

2010103077

S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TIDAR

2024

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama Penyusun : Dania Sastiara Sutrisno
NPM : 2010103077
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, dan
Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*
Karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri
Temanggung
Dosen Pembimbing : 1. Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M.
2. Axel Giovanni, S.E., M.M.
Skripsi ini disetujui pada :

Magelang, 29 Mei 2024

Dosen Pembimbing 1

Dosen Pembimbing 2



Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M.
198905302022031006



Axel Giovanni, S.E., M.M.
199211042019031017

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Tidar



Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M.
198905302022031006

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul di atas diajukan untuk diuji pada tanggal maret 2024 adalah hasil karya saya. Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara yang menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut, baik dengan sengaja maupun tidak maka dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan Universitas batal saya terima.

Magelang, 06 Juni 2024

Yang memberikan pernyataan

Dania Sastiara Sutrisno

Saksi 2,
sebagai Pembimbing 2 merangkap
Sekretaris Penguji

Saksi 1,
sebagai Pembimbing 1 merangkap
Ketua Penguji

Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M.

NIP. 198905302022031006

Saksi 3, sebagai Anggota Penguji

Axel Giovanni, S.E., M.M.

NIP. 199211042019031017

Dian Marlina Verawati, S.E., M.M.

NIP. 198603112016102K085

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI

Judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN
PADA PT. PUTRA ALBASIA MANDIRI TEMANGGUNG**

Oleh:

**Nama : Dania Sastiara
Sutrisno
NPM : 2010103077**

**Telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal: 06 Juni 2024**

Nama Penguji

Tanda tangan

1. Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M.
Penguji I/Ketua
2. Axel Giovanni, S.E., M.M.
Penguji II/Sekretaris
3. Dian Marlina Verawati, S.E., M.M.
Penguji III/Anggota

1.
2.
3.

**Magelang, 06 Juni 2024
Dekan Fakultas Ekonomi**



**Prof. Dr. Hadir Sasana, S.E., M.Si.
NIP. 196901211997021001**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul:

Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul di atas diajukan untuk diuji pada tanggal 06 Juni 2024 adalah hasil karya saya. Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara yang menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut, baik dengan sengaja maupun tidak maka dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan Tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan Universitas batal saya terima.

Magelang, 06 Juni 2024

Yang memberikan pernyataan



Dania Sastiara Sutrisno

Saksi 1,
sebagai Pembimbing 1 merangkap
Ketua Penguji

Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M.
NIP. 198905302022031006

Saksi 3, sebagai Anggota Penguji

Dian Marlina Verawati, S.E., M.M.
NIP. 198603112016102K085

Saksi 2,
sebagai Pembimbing 2 merangkap
Sekretaris Penguji

Axel Giovanni, S.E., M.M.
NIP. 199211042019031017

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

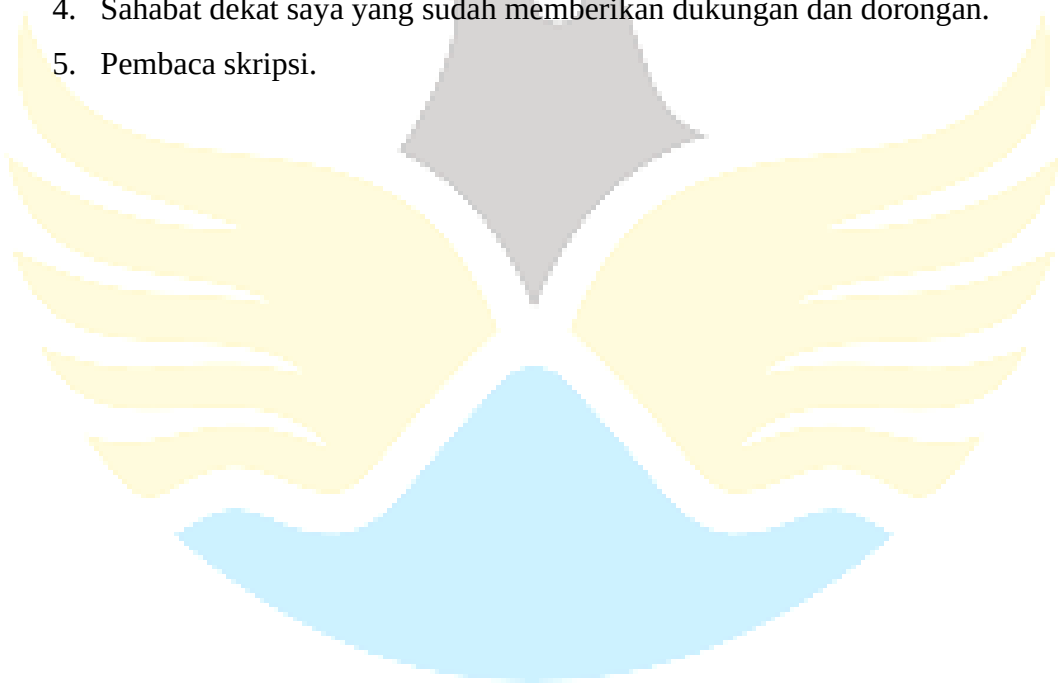
“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

“Berkompetisi dengan diri sendiri, bukan dengan orang lain”

“Tidak ada jalan pintas menuju kesuksesan yang sejati”

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Bapak dan almh Ibu yang selalu mendukung, dan memberikan doa tanpa henti untuk kesuksesan penulis di masa depan.
2. Mas, Mbak, dan keponakan yang terus memberikan semangat dan dukungannya dalam menuliskan skripsi ini.
3. Dania Sastiara Sutrisno yang sudah berjuang untuk menyelesaikan skripsi.
4. Sahabat dekat saya yang sudah memberikan dukungan dan dorongan.
5. Pembaca skripsi.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat tersusun dan terselesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Terhadap *Turnover intention* pada PT. Putra Albasia Mnadiri Temanggung”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak dukungan dan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Sugiyarto, M.Si. selaku Rektor Universitas Tidar.
2. Prof. Dr. Hadi Sasana, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tidar.
3. Hanung Eka Atmaja, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar dan dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Axel Giovanni, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Yacobo P. Sijabat S.E., M.Sc. dan Shintya Novita Rahmawati, S.E., M.M. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan, bimbingan serta motivasi selama menjalani studi pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar atas segala ilmu, pengetahuan dan pengalaman yang telah disampaikan selama perkuliahan.
7. Segenap tenaga kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Tidar yang sudah memberikan bantuannya terkait administratif dalam Menyusun skripsi.

8. Marcus Hendra Sktika Dahyanto, S.Pd. yang telah membantu penulis sehingga penulis dapat melaksanakan penelitiannya di PT. Putra Albasia Mnadiri.
9. Kedua orang tua penulis, Bapak Sutrisno dan Almh. Ibu Suparti, yang selalu mendukung dan memotivasi tanpa lelah sehingga saya bisa sampai di titik dimana skripsi ini bisa selesai. Terima kasih atas segala doa, dukungan, usaha, pengorbanan dan nasihat yang tidak pernah henti-hentinya.
10. Kakak, adik, keponakan serta keluarga besar penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam menulis skripsi.
11. Septi Kristiyanti Esra selaku sesama mahasiswa yang melakukan penelitian di PT. Putra Albasia Mandiri yang saling memberikan dorongan, dan dukungan.
12. Seluruh sahabat dan teman-teman penulis yang secara silih berganti memberikan semangat dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh karyawan PT. Putra Albasia Mandiri yang telah membantu dalam memberikan informasi yang dibutuhkan oleh penelusin.
14. Seluruh pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kesediaan pembaca untuk memberikan kritik dan saran demi sempurnanya skripsi ini. Penulis menyampaikan permohonan maaf kepada pembaca apabila terdapat kesalahan dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Magelang, 02 Juni 2024

Dania Sastiara Sutrisno

ABSTRAK

Perusahaan akan selalu membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya dan sumber daya manusia adalah kunci perusahaan untuk mencapai kesuksesan yang diharapkan. Sumber daya manusia harus diolah dengan baik dan diperlukan perhatian yang lebih, agar menghasilkan karyawan yang berkompeten. Selain itu, supaya karyawan yang berkompeten tersebut tidak keluar dari perusahaan karena kurangnya perhatian yang diberikan oleh perusahaan. Fenomena *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri sebesar 39,1% dari tahun 2019 – 2023. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri. Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT. Putra Albasia Mandiri. Metode pengambilan sampel yang digunakan, yaitu *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 75 karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, Kompensasi, *Turnover Intention*



ABSTRACT

Companies will always need human resources to achieve their goals and human resources are the key for companies to achieve the expected success. Human resources must be managed well and more attention is needed to produce competent employees. Apart from that, so that competent employees do not leave the company because of the lack of attention given by the company. The phenomenon of employee turnover intention at PT. Putra Albasia Mandiri amounted to 39.1% from 2019 – 2023. The purpose of this research is to determine the effect of job insecurity, job satisfaction, and compensation on employee turnover intention at PT. Albasia Mandiri's son. The objects of this research are employees of PT. Albasia Mandiri's son. The sampling method used was simple random sampling with a total of 75 employees as respondents. The research results showed that job insecurity had a positive and significant effect on turnover intention. Meanwhile, job satisfaction and compensation have no effect on employee turnover intention.

Keywords: *Job Insecurity, Job Satisfaction, Compensation, Turnover Intention*



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Pertanyaan Penelitian	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6. Manfaat Penelitian	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Kajian Pustaka	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Kerangka Teoritis	40
2.4 Kerangka Berpikir Penelitian	40
2.5 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
3.1 Desain Penelitian	47
3.2 Populasi dan Sample	47
3.3 Variabel Penelitian	49
3.4 Definisi Operasional variabel	49

3.5	Teknik Pengumpulan Data	53
3.6	Alat analisis	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		60
4.1	Gambaran Umum Penelitian	60
4.2	Hasil Penelitian.....	61
4.3	Pembahasan	79
BAB V PENUTUP.....		86
5.1	Kesimpulan.....	86
5.2	Saran	87
DAFTAR PUSTAKA		89
LAMPIRAN.....		95



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Research Gap	8
Tabel 2 Turnover Karyawan PT. Putra Albasia Mandiri	10
Tabel 3 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 4 Definisi Variabel Operasional.....	49
Tabel 5 Kriteria Skala Likert.....	55
Tabel 6 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	62
Tabel 7 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	62
Tabel 8 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja	63
Tabel 9 Kriteria rata-rata.....	64
Tabel 10 Rangkuman jawaban responden variabel job insecurity	64
Tabel 11 Rangkuman jawaban responden variabel kepuasan kerja.....	66
Tabel 12 Rangkuman jawaban responden variabel kompensasi.....	67
Tabel 13 Rangkuman jawaban responden variabel turnover intention.....	68
Tabel 14 Uji Hasil Validitas.....	69
Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 16 Uji Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov Test.....	72
Tabel 17 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 18 Hasil uji heteroskedastisitas	74
Tabel 19 Hasil uji analisis regresi linear berganda	75
Tabel 20 Hasil uji F.....	77
Tabel 21 Hasil Uji t.....	78
Tabel 22 Hasil uji Koefisien Determinasi (R ²).....	79

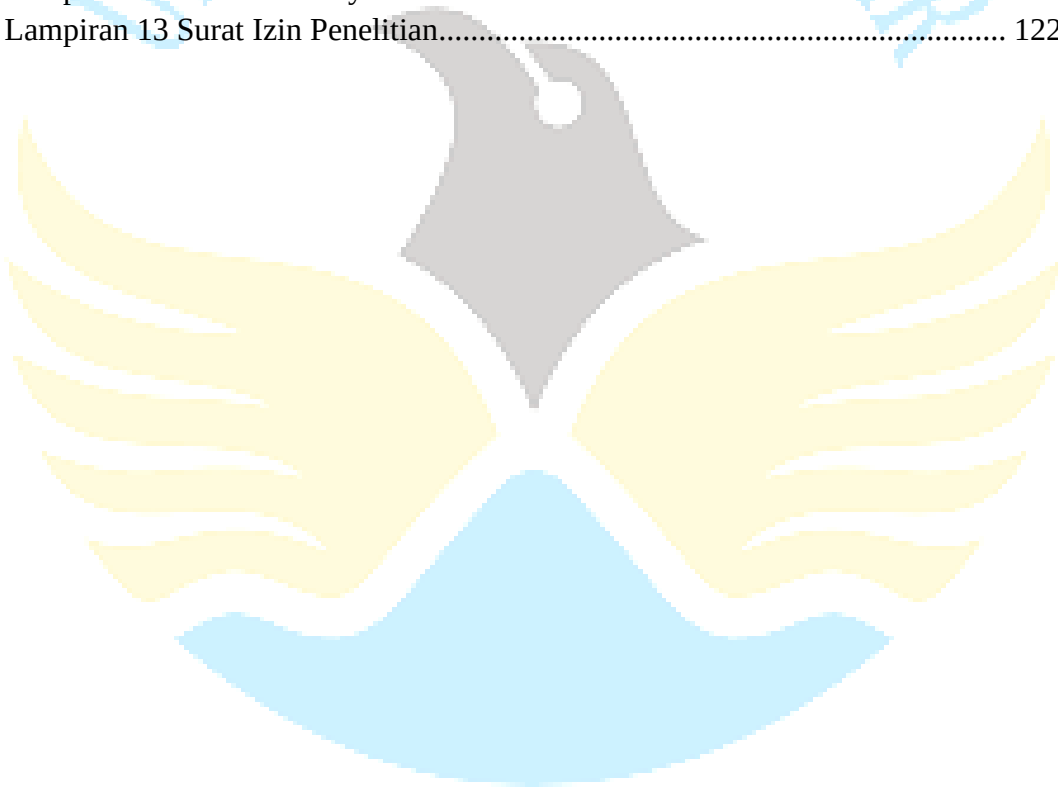
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Teoritis.....	40
Gambar 2 Kerangka Berpikir	41
Gambar 3 Nama Perusahaan/Logo	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	95
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	102
Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif	110
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	112
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	118
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	119
Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas	119
Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	120
Lampiran 9 Hasil Uji t.....	120
Lampiran 10 Hasil Uji F	120
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	120
Lampiran 12 Daftar Pertanyaan Wawancara	121
Lampiran 13 Surat Izin Penelitian.....	122



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan orang-orang yang berkumpul di dalam lingkungan organisasi dan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu mempertahankan salah satu aset berharganya, yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang dapat menentukan keefektifan jalannya suatu organisasi (Trisnawati, 2016). Organisasi memiliki berbagai macam tujuan yang ingin dicapai, salah satunya faktor yang dapat mendukung organisasi untuk mencapai tujuan adalah kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri (Audina & Kusmayadi, 2018). Agar organisasi atau Perusahaan dapat mencapai tujuannya, organisasi harus memperhatikan dan memelihara karyawannya dengan baik, supaya karyawan yang memiliki kinerja yang baik tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan karena merasa kurang diperhatikan oleh organisasi (Septiari & Ardana, 2016). Karena itulah pentingnya sumber daya manusia harus disadari oleh seluruh tingkatan manajemen yang ada di dalam organisasi (Ansori, 2021).

Fenomena yang sering terjadi di suatu perusahaan adalah kinerja yang ada pada suatu organisasi sudah sedemikian bagus, namun dirusak secara langsung atau tidak langsung oleh berbagai macam perilaku yang

dimiliki karyawan dan sulit untuk dicegah, salah satunya adalah keinginan karyawan tersebut untuk pindah perusahaan (*turnover intention*) yang pada ujungnya karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan (Trisnawati, 2016). Menurut Khaidir & Sugianti (2016) karyawan yang keluar dari perusahaan karena diberhentikan sebab karyawan tersebut tidak efektif dalam menjalankan pekerjaannya merupakan suatu hal positif untuk perusahaan. Tetapi, kalau karyawan tersebut keluar karena mengundurkan diri dan adanya kebijakan dari perusahaan yang tidak sesuai, maka hal itu dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan, karena mengganggu jalannya kegiatan perusahaan.

Turnover intention merupakan suatu keadaan yang dimana karyawan mempunyai niatan yang cenderung dilakukan secara sadar untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda, serta *turnover* adalah pergerakan keluarnya karyawan dari tempat kerja atau organisasi (Hallo & Dewi, 2022). Menurut Trisnawati (2016), tingginya tingkat *turnover intention* dapat menimbulkan dampak negatif untuk perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja dan adanya peningkatan pada biaya sumber daya manusia. Hal itu menyebabkan perusahaan menjadi tidak efektif karena kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melakukan atau memberikan pelatihan kembali kepada karyawan baru. *Turnover intention* di perusahaan dapat diindikasikan melalui beberapa perilaku, seperti mencari informasi mengenai pekerjaan lain, meningkatnya absensi

karyawan, ada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan, malas kerja, sering melakukan protes kepada atasan, atau perilaku lainnya yang tidak biasanya dilakukan (Kumbara, 2021).

Turnover karyawan dianggap sebagai bentuk cerminan terhadap kinerja suatu organisasi (Marcella & Ie, 2022). Produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan mengalami kehambatan karena kehilangan karyawan yang berkualitas (Marcella & Ie, 2022). Dampak negatif yang diakibatkan karena terjadinya *turnover* pada perusahaan ada pada kemampuan dan kualitas untuk menggantikan karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu yang biaya lebih untuk melakukan perekrutan (Wasposito et al., 2018). Tingginya *turnover* dapat menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, seperti perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk pelatihan karyawan sebagai bentuk investasi kepada karyawan, biaya iklan, rekrutmen, serta membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan karyawan baru dan waktu untuk pelatihannya (Marcella & Ie, 2022). Selain itu, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan dapat menyebabkan *image* perusahaan menurun karena membuat perusahaan menjadi lebih sering melakukan penerimaan karyawan baru (Nugroho & Darmawati, 2018).

Ada banyak faktor atau penyebab yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*), salah satunya adalah *job insecurity* atau ketidakamanan kerja. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan perasaan seseorang yang kehilangan kekuasaannya

untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan oleh karyawan dalam situasi kerja yang tidak menentu (Audina & Kusmayadi, 2018). Semakin tinggi tingkat *job insecurity*, akan menimbulkan rasa khawatir yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman, sehingga mereka tidak ingin lagi mengabdikan pada pekerjaannya (Mardika & Yogatama, 2021). Menurut Nurfauzan & Halilah, (2017) *job insecurity* juga dikatakan kondisi dimana seseorang yang bekerja, namun mengalami gangguan psikologi. Kondisi tersebut terjadi karena adanya faktor lain yang mempengaruhi, yaitu lingkungan kerja dan kepastian keberlanjutan dalam organisasi. Karyawan ingin terus dikenal di dalam perusahaan tempat mereka bekerja, tetapi ada rasa kalau posisi mereka terancam, baik dari pekerjaannya atau keberadaannya. Para karyawan kontrak atau pekerjaan yang berjangka pendek akan mengakibatkan ketidakpastian (Hanafiah, 2013).

Seseorang yang mengalami ketakutan yang berlebihan akan menciptakan suatu keinginan untuk bekerja lebih keras dengan tujuan untuk menghindari risiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (Hanafiah, 2013). Menurut Abidin (2019) adanya dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Dalam jangka pendek, *job insecurity* akan memberikan dampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kepercayaan kepada pimpinan organisasi, seperti timbulnya kesalahpahaman antara pemimpin dengan bawahan mengenai pendapat karena bawahan yang kurang percaya terhadap

pimpinan. Sedangkan dalam jangka panjang, akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover intention*). Meningkatnya karyawan yang mengalami rasa tidak aman karena adanya ketidakstabilan tentang status kepegawaiannya serta pendapatan yang tidak bisa diramalkan, selain itu faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2013).

Masalah selanjutnya yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Waspodo et al. (2013), masalah ini adalah hal mendasar yang dapat mempengaruhi pemikiran seorang karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari tempat kerjanya yang sebelumnya. Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul karena adanya penilaian terhadap situasi kerja, dan penilaian itu dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaannya (Tampubolon & Sagala, 2020). Seseorang merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya adalah sesuatu yang sifatnya pribadi, yaitu tergantung bagaimana cara orang tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau tidak atas keinginan yang diharapkannya dengan hasil yang didapatkan nantinya (Nazenin, 2014). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang berlaku di masing-masing orang (Waspodo et al., 2013). Dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap dari rasa puas dan senang karyawan terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan lebih berkomitmen dan berdedikasi tinggi kepada perusahaan, serta memiliki kemauan untuk bekerja lebih produktif (Pitasari & Perdhana, 2018). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah upah atau imbalan yang adil dan sesuai, kondisi kerja yang dapat menunjang karyawan, serta adanya hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan (Tampubolon & Sagala, 2020). Pada artikel Trisnawati, (2016) yang melakukan penelitian di PT Wahana Sahabat Utama, karyawan yang memiliki niat untuk pindah kerja karena adanya rasa tidak puas pada hasil dari pekerjaan yang sudah mereka jalankan, seperti gaji yang diperoleh setiap bulannya, selain itu terjadinya konflik dengan rekan kerja dan senior yang membuat tidak betah lagi untuk bekerja di perusahaan itu. Menurut Hidayati & Setiyanto (2017), seorang karyawan akan merasa lebih puas ketika kinerjanya dihargai dan diberikan apresiasi oleh perusahaan, selain untuk menumbuhkan motivasi karyawan, penghargaan tersebut juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya mereka dibutuhkan oleh perusahaan. Sebaliknya, jika tidak adanya motivasi dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa kurang puas dan memilih untuk keluar dari perusahaan.

Strategi terbaik yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan program kompensasi yang adil dan kompetitif bagi karyawan, mempertahankan, dan memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya (Olivia et al., 2020). Kompensasi adalah pendapatan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai bentuk imbalan atas jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan (Johar Kuswahyudi et al., 2022). Menurut Hidayati & Saputra (2018) kompensasi menjadi hal utama yang dibutuhkan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besar kecilnya kompensasi akan memberikan pengaruh pada prestasi kerja, motivasi, dan juga kepuasan kerja karyawan. karena dengan adanya kompensasi, seseorang mau menjadi salah satu karyawan di perusahaan tersebut (Prameswari et al., 2017).

Perusahaan harus memperhitungkan kebutuhan dan keinginan karyawannya dalam hal kompensasi (Gani et al., 2022). Karyawan yang sudah mendapatkan kompensasi dan beban pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya akan mendorong karyawan untuk meningkatkan performanya dan hal tersebut akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan menjadi lebih rendah (Gani et al., 2022).

Adanya inkonsistensi dengan hasil-hasil penelitian. *Research gap* mengenai *turnover intention* dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 1 Research Gap

No	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Abidin (2019)	X1: <i>Job insecurity</i> X2: Kepuasan kerja X3: Motivasi kerja Y1: <i>Turnover intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut, yaitu <i>Job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Hallo & Dewi (2022)	X1: <i>Job insecurity</i> X2: Stress kerja Y1: <i>Turnover intention</i>	Temuan pada penelitian ini mengungkapkan bahwa <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
3.	Chalim (2018)	X1: <i>Job insecurity</i> X2: Komitmen organisasi X3: Kepuasan kerja Y1: <i>Turnover intention</i>	Hasil penelitian menunjukan bahwa <i>job insecurity</i> tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
4.	Tampubolon &	X1: Kepuasan kerja	Penelitian ini

No	Peneliti	Variabel	Hasil	
	Sagala (2020)	X2: Komitmen organisasi Y1: <i>Turnover intention</i>	mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> . Tetapi komitmen kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap <i>turnover intention</i> .	
5.	Chepchumba (2017)	X1: Kompensasi Y1: <i>Turnover intention</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	
6.	Khaidir & Sugianti (2016)	X1: Stres kerja X2: Kompensasi X3: Kepuasan kerja Y1: <i>Turnover intention</i>	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .	

PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kayu albasia menjadi kayu lapis dan

digunakan sebagai bahan pelapis mebel. PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung mengalami tingkat *turnover* karyawan yang terbilang tinggi setiap tahunnya. kasus ini tercatat pada tahun 2019-2023, yaitu:

Tabel 2 *Turnover* Karyawan PT. Putra Albasia Mandiri

Tahun	Jumlah	Keluar	Persentase %
2019	306	136	44,44
2020	170	48	28,24
2021	306	89	29,08
2022	83	44	53,01
2023	83	34	40,9
Rata-rata	189,6	70,2	39,1

Sumber: PT. Putra Albasia Mandiri (2023)

Tabel diatas, menunjukan bahwa tingkat *turnover intention* di PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung dapat dikatakan berada diatas batas normal dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, dengan presentasinya sebesar 39,1%. Puncak terjadinya *turnover intention* ada pada tahun 2022, yaitu sebesar 53,01%.

Hasil wawancara dengan pihak HRD PT. Putra Albasia Mandiri diperoleh informasi bahwa terjadinya *turnover intention* pada tahun 2023 sedang tinggi-tingginya. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang sakit dan memutuskan untuk berhenti bekerja. Selain itu, terdapat karyawan yang baru di terima kerja dalam seminggu lalu keesokannya sudah tidak datang bekerja, hal ini masih belum diketahui penyebabnya.

Pihak HRD juga mengatakan bahwa turnover intenion yang tinggi tidak menyebabkan karyawan menjadi lebih banyak lembur. Jam kerja karyawan sudah sesuai dengan standar. Shift pagi dari jam 07.00-16.00 dan shift malam dari jam 20.00-06.00. Karena perusahaan dalam waktu sekarang ini tidak pernah mengalami kekurangan karyawan. jika ada karyawan yang keluar dari pekerjaan, sudah ada orang yang mendaftarkan diri untuk bekerja di PT. Putra Albasia Mandiri.

Perusahaan selalu memberikan *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki absensi yang baik. Dalam satu tahun perusahaan juga akan memberikan liburan bersama atau piknik bersama dengan seluruh karyawan. Perusahaan memberikan sebagai bentuk motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan agar karyawan memiliki kepuasan kerja. Mengenai kompensasi yang diterima karyawan, perusahaan membayarkan gaji karyawannya sesuai dengan UMK Kabupaten Temanggung. Jika karyawan bekerja lebih dari jam kerja atau lembur, akan ada tambahan upah atau upah lembur.

Berdasarkan fenomena di atas, keinginan untuk pindah kerja berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, seperti menurunnya produktivitas dan peningkatan biaya serta waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Perputaran karyawan ini telah memberikan dampak buruk bagi PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi akar penyebab dari masalah tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Turnover menjadi hal penting yang harus diperhatikan perusahaan, karena *turnover* banyak memberikan dampak kepada perusahaan. *Turnover* karyawan dianggap sebagai bentuk cerminan kinerja dari suatu organisasi. Produktivitas perusahaan akan mengalami penurunan jika jumlah *turnover* karyawan mengalami peningkatan di perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh, *turnover* karyawan di PT Putra Albasia Mandiri Temanggung tahun 2023 tingkat *turnover intention* masih berada di atas rata-rata, yaitu sebesar 39,1%. Tidak hanya pada tahun 2023, *turnover* yang berada di atas rata-rata sudah terjadi dari 5 tahun terakhir dan tertinggi ada di tahun 2022, yaitu sebesar 53,01%. Di mana hal tersebut sudah melebihi batas normal, yaitu 5%-10% (Gillies, 1994). Perusahaan sudah mencoba untuk memberikan yang terbaik kepada karyawannya agar karyawan lebih semangat, termotivasi, dan merasa bahwa perusahaan menghargai hasil kerja karyawan. hal itu dilakukan dengan cara memberikan *reward* atau penghargaan, upah yang bayarkan sesuai dengan UMK Kabupaten Temanggung, dan piknik bersama untuk seluruh karyawan. Namun, Upaya tersebut masih belum optimal di buktikan dengan masih banyaknya karyawan yang memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan.

Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mendengarkan apa yang diinginkan oleh karyawan. Coba untuk mendengarkan aspirasi para karyawan dan mempertimbangkannya, jika

tidak merugikan perusahaan dan dapat membuat karyawan senang mungkin hal tersebut dapat di pertimbangkan. Selain itu, berikan kenyamanan dan keamanan kepada karyawan, baik kenyamanan dan keselamatan tempat kerja serta hubungan antar karyawan dan atasan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang berkaitan dengan variabel-variabel, seperti *turnover intention*, *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi. Maka, terdapat rumusan masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variabel-variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung.

1.4 Pertanyaan Peneliti

Dari paparan latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat ditarik beberapa pertanyaan, yaitu :

1. Apakah *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri?
3. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri?

4. Apakah *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian rumusan masalah diatas, tujuan yang diharapkan adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri.
2. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri.
3. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri.
4. Untuk menganalisis bagaimanakah pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Putra Albasia Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, manfaat yang diharapkan peneliti antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan tambahan informasi dan referensi mengenai *turnover intention*. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti yang ingin mengembangkan

penelitian yang berkaitan dengan *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Dilakukannya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat melihat dan mengetahui bagaimanakah pengaruh yang diberikan dari faktor dengan *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

2. Bagi masyarakat

Dilakukannya penelitian ini diharapkan pihak lain mampu mendapat informasi tambahan yang sifatnya baru yang pastinya berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan mengenai perilaku seseorang. Teori atribusi (*Attribution Theory*) adalah sebuah teori yang menjelaskan mengapa seseorang berperilaku seperti yang mereka lakukan, khususnya dalam konteks pekerjaan, menekankan identifikasi penyebab di balik suatu peristiwa (Armstrong, 2006). Heider juga menjelaskan bahwa ada dua sumber atribusi terhadap tingkah laku, yaitu perilaku yang disebabkan karena faktor internal dan faktor eksternal dalam lingkungannya (Darwati, 2012).

Penyebab terjadinya perilaku *turnover intention* dapat dikarenakan dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Teori atribusi dapat dikatakan sebagai teori yang bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di suatu organisasi yang berhubungan dengan permasalahan perilaku *turnover intention*. Teori atribusi ini digunakan untuk menjelaskan penyebab *turnover intention* yang dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal dari dalam dirinya atau eksternal dari lingkungannya.

2.1.2 Turnover intention

Turnover intention adalah suatu bentuk perilaku menarik diri dari dunia kerja, tetapi juga merupakan hak yang dimiliki oleh setiap individu

untuk menentukan pilihannya apakah akan tetap bekerja atau berhenti kerja dari perusahaan tersebut (Lestari & Mujiati, 2018). *Turnover intention* adalah keputusan yang diambil secara sadar oleh karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat (Ngo-Henha, 2018). Menurut Hartono, (2002) dalam (Islanty et al., 2022) *turnover intention* merupakan intensitas dari keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan, banyak faktor penyebab dari timbulnya turnover intention, salah satunya adalah keinginan untuk mendapatkan perjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Robbins, (2017) mendefinisikan *turnover intention* merupakan kecenderungan dimana seorang karyawam memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela atau tidak sukarela yang disebabkan karena tersediannya alternatif pekerjaan lain dan sudah tidak menariknya pekerjaan yang sekarang. Dapat dikatakan *turnover intention* adalah keinginan pribadi seorang karyawan untuk berhenti atau meninggalkan perusahaan. Karyawan yang melakukan *turnover intention* karena mereka sudah merasa tidak nyaman dan aman dengan pekerjaannya saat ini.

Turnover intention harus disikapi dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, supaya tidak menimbulkan kerugian untuk perusahaan yang bisa saja mengalami kemunduran atau kebangkrutan, selain itu dapat menghambat pencapaian perusahaan (Riantini et al., 2021). *Turnover intention* yang terjadi dapat menimbulkan kerugian secara finansial atau

nonfinansial, karena perusahaan harus mempersiapkan proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir untuk karyawan baru, serta akan ada pekerjaan yang kurang maksimal sebab kurangnya karyawan. Namun, tidak selalu *turnover* berdampak buruk untuk perusahaan selama masih dalam kategori rendah, karena tidak menutup kemungkinan karyawan yang *resign* atau keluar kerja merupakan karyawan yang memiliki kinerja rendah. Mempertahankan karyawan agar tidak memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan sangatlah penting. Ada beberapa strategi yang dapat digunakan untuk mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, seperti memberikan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan (masfufah, 2017). Menurut Mobley et al., (1986) terdapat beberapa faktor terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang dapat memberikan pengaruh pada *turnover intention*, seperti umur, Pendidikan, dan status pernikahan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat berupa fisik dan non fisik atau sosial. Lingkungan fisik, seperti cuaca, keadaan suhu, konstruksi bangunan, dan juga lokasi pekerjaan. Sedangkan non fisik atau sosial, seperti budaya dan kualitas kehidupan pekerjaan.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja termasuk dalam variabel psikolog yang sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Pada aspek kepuasan meliputi kepuasan gaji atau promosi, kepuasan atas *supervisor* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, dan kepuasan atas pekerjaan dan isi kerja.

d. Komitmen Organisasi

Komitmen merujuk pada tanggapan emosional individu terhadap keseluruhan organisasi, sementara kepuasan berkaitan dengan tanggapan emosional terhadap aspek tertentu dari pekerjaan.

Menurut Mobley et al., (1977) terdapat beberapa dampak dari *turnover intention* adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja.
- b. Biaya penarikan karyawan.
- c. Biaya Latihan.
- d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.
- e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
- f. Memicu stres karyawan.
- g. Tingginya risiko kecelakaan kerja terhadap karyawan baru.

Menurut Mobley, (2011) terdapat beberapa indikator dari *turnover intention* adalah sebagai berikut:

a. Berpikir untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Menggambarkan situasi di mana individu mulai mempertimbangkan apakah mereka ingin tetap berada di tempat

kerja atau mencari peluang di tempat lain, dimulai dengan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan saat ini.

b. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to Search for Alternatives*)

Apabila karyawan mulai sering mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya, mereka kemungkinan akan mencoba mencari peluang pekerjaan di luar organisasi mereka yang dianggap lebih menguntungkan.

c. Keinginan untuk keluar (*Intention to Quit*)

Karyawan berniat keluar kerja apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan di akhiri dengan keputusan karyawan tersebut memilih untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Berikut ini adalah indikasi terjadinya *turnover intention* menurut Harnoto, (2002):

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang ingin pindah pekerjaan sering menunjukkan peningkatan absensi dan kurangnya tanggung jawab dibandingkan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin pindah pekerjaan cenderung kurang termotivasi untuk bekerja karena mereka berorientasi pada kesempatan di tempat lain yang dianggap dapat memenuhi

kebutuhan mereka dengan lebih baik.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan yang akan meninggalkan pekerjaan sering melanggar aturan dan norma-norma dalam lingkungan kerja. Mereka cenderung sering absen selama jam kerja dan melakukan pelanggaran lainnya terhadap kebijakan perusahaan.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang ingin pindah pekerjaan sering kali mengungkapkan ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan kepada pimpinan. Isu yang sering ditekankan dalam protes tersebut biasanya terkait dengan kompensasi atau kebijakan lain yang bertentangan dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Ini berlaku untuk karyawan yang memiliki sifat positif. Mereka bertanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka, dan jika perilaku positif mereka tiba-tiba meningkat secara signifikan, itu bisa menjadi tanda bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan.

2.1.3 *Job insecurity*

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* adalah rasa gelisah seorang karyawan dalam pekerjaannya, yaitu suatu keadaan dari pekerjaannya yang terus menerus dan di rasa tidak menyenangkan (Oley et al., 2023). Menurut Greendhalgh dalam Desvarani & Tamami, (2019) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat diartikan sebagai rasa khawatir

yang dimiliki oleh setiap orang yang bekerja karena merasa bahwa dirinya tidak berdaya jika kemungkinan akan adanya ancaman yang dapat membuatnya kehilangan pekerjaan. Handaru et al., (2021) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja adalah suatu kondisi psikologis karyawan serta munculkan ancaman yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya sekarang. Dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* atau ketiadaamanan kerja merupakan kondisi seorang karyawan yang merasa terancam dan sudah tidak nyaman dengan pekerjaannya yang sekarang. Perasaan tidak nyaman dapat mengganggu semangat kerja itu akan membuat karyawan menjadi tidak maksimal dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Halimah et al., (2016) menyatakan bahwa munculnya kondisi ini di karenakan banyak pekerja yang memiliki status kontrak atau *outsourcing* yang diterapkan oleh perusahaan. Selain itu, juga adanya pekerja yang dengan waktu yang sebentar atau sementara dan tidak permanen yang bekerja, sehingga hal tersebut menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang akan mengalami *job insecurity*. *Job insecurity* yang ada di dalam suatu perusahaan akan memberikan pengaruh kepada karyawan, seperti mempengaruhi kesehatan psikologinya secara langsung bahkan dapat memicu terjadinya stres kerja (Saputri et al., 2020). Menurut Sverke, Hellgren, dan Naswall dalam (Septiari & Ardana, 2016) terdapat beberapa dampak *job insecurity* untuk karyawan dan juga perusahaan. Dalam jangka

Panjang, akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan berkurangnya kepercayaan kepada pemimpin sehingga akan timbul kesalahpahaman antara pemimpin dan karyawan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka pendek, akan berdampak pada kondisi Kesehatan fisik, mental, timbulnya intensi pindah kerja, dan menurunnya performa kerja.

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt, (1984) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *job insecurity* ada pada tingkatan atau level tertentu, yaitu:

- a. Kondisi organisasional dan lingkungan, seperti adanya perubahan organisasional dan komunikasi organisasional. Perubahan organisasional yang bisa saja dialami adalah penggabungan perusahaan, restrukturisasi, dan *down-sizing* perusahaan.
- b. Karakteristik jabatan dan individual, seperti umur, jenis kelamin, Pendidikan, pengalaman kerja, jabatan, dan kondisi sosial ekonomi.
- c. Karakteristik personal pekerja, seperti kepercayaan diri, adanya rasa kebersamaan dan *locus of control*.

Indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt, (1984), yaitu:

- a. Arti pekerjaan bagi individu

Berbagai aspek pekerjaan memiliki dampak signifikan pada

tingkat rasa aman atau ketidakamanan individu dalam bekerja. Pentingnya aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dalam memengaruhi tingkat kenyamanan dan keamanan individu dalam menjalankan tugasnya tidak bisa diabaikan. Secara sederhana, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek tersebut memiliki makna penting bagi karyawan dalam konteks pekerjaan mereka.

b. Tingkat ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan

Kemungkinan mendapatkan promosi, menjaga tingkat upah yang ada, atau mendapatkan kenaikan gaji adalah hal-hal yang memengaruhi kegelisahan dan perasaan tidak berdaya bagi individu. Tingkat kekhawatiran yang dirasakan oleh karyawan terhadap perubahan negatif yang mengancam aspek-aspek pekerjaan, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat dianggap sebagai kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian pekerjaan.

c. Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya kejadian-kejadian yang secara negatif memberikan pengaruh pada keseluruhan kerja individu

Diberhentikan atau dipindahkan ke kantor cabang yang berbeda. Dengan demikian, keseluruhan pekerjaan menjadi sangat penting bagi karyawan.

- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu tentang potensi setiap peristiwa tersebut

Tingkat kekhawatiran individu terkait dengan tidak mendapatkan promosi atau memperoleh status karyawan tetap dalam perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan dalam situasi tersebut.

- e. Ketidakberdayaan

Kegagalan individu dalam mencegah timbulnya ancaman yang mempengaruhi berbagai aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan, yang telah diidentifikasi dalam empat komponen sebelumnya.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan rasa cinta terhadap pekerjaannya yang dialami secara emosional (Lestari & Mujiati, 2018). Menurut Robbins dalam (Olivia et al., 2020) kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mencerminkan perbedaan antara imbalan yang sebenarnya diterima oleh pekerja dengan persepsi mereka terhadap imbalan yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perasaan positif dan antusiasme terhadap pekerjaan yang tercermin dalam kinerja, semangat kerja, dan tingkat disiplin (Alam et al., 2022). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa bersifat positif

atau negatif (Indrayanti & Riana, 2016).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang secara emosional yang berkaitan dengan pandangannya terhadap pekerjaannya. Menurut Yelfira & Soeling, (2021) kepuasan kerja yang tinggi mengindikasikan bahwa suatu organisasi telah berhasil memenuhi kebutuhan karyawan melalui manajemen yang efisien. Individu yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mencari alternatif lain, membandingkan opsi tersebut dengan pekerjaan yang mereka miliki saat ini, dan kemungkinan meninggalkannya jika ada pilihan yang dianggap lebih baik. Berikut ini adalah beberapa faktor atau indikator menurut Luthans, (2012) yang dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Sumber utama dari kepuasan individu adalah kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Karakteristik dan kompleksitas pekerjaan memainkan peran sebagai penghubung antara kepribadian individu dengan tingkat kepuasan kerja. Jika produktivitas karyawan tercapai, kemungkinan besar mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

b. Gaji

Seorang karyawan menganggap gaji sebagai representasi dari evaluasi yang diberikan oleh manajemen terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Meskipun

uang dapat memenuhi kebutuhan dasar seseorang, namun juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

c. Promosi

Promosi memiliki variasi dalam bentuk dan penilaian yang diberikan. Contohnya, promosi berdasarkan senioritas dapat menciptakan kepuasan kerja yang unik bagi seorang karyawan, tetapi lebih banyak karyawan yang dipromosikan berdasarkan kinerja yang mereka tunjukkan.

d. Rekan kerja

Sikap kooperatif rekan kerja dapat berperan sebagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara individual. Kelompok kerja yang menunjukkan ketergantungan satu sama lain saat menyelesaikan tugas mereka dapat menjadi pendorong bagi terciptanya kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan.

e. Pengawasan

Pengawasan memiliki peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Terdapat dua aspek gaya pengawasan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yakni fokus pada karyawan dan perhatian terhadap karyawan.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti pekerjaannya, dan pembayaran kompensasi dapat meningkatkan

motivasi, efisiensi, kepuasan dan kebutuhan pegawai (Sitopu et al., 2021). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi atau jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan penuh keadilan dan kelayakan (Ekel et al., 2019). Kompensasi adalah suatu motivasi dalam bentuk materi yang diberikan sebagai dorongan yang dilakukan secara sengaja kepada para karyawan supaya timbul semangat yang besar dari dalam dirinya sendiri untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya di perusahaan (N. D. Putri & Islamuddin, 2022). Menurut Purba & Ruslan, (2020) kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai apresiasi atau balas jasa atas kontribusi kerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Selanjutnya, Hasibuan, (2020) mengatakan bahwa kompensasi merupakan total penghasilan yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk uang, barang secara langsung, atau barang tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Dari beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pendapatan atau imbalan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan dan diterima oleh karyawan karena sudah berkontribusi untuk memajukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Putrianti et al., (2014) kompensasi menjadi sangat penting untuk karyawan, karena

mencerminkan nilai pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Besar kecilnya kompensasi akan memberikan dampak pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kompensasi dengan baik untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator-indikator kompensasi menurut Simamora, (2004) sebagai berikut:

a. Gaji atau upah

Upah biasanya merujuk pada pembayaran yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan yang mereka lakukan, sering kali terkait dengan tarif per jam. Di sisi lain, penghasilan sering kali mengacu pada bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diterima oleh pekerja.

b. Insentif

Insentif merupakan bonus atau tambahan dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang berada di luar dari penghasilan dan upah yang biasa diterima oleh mereka.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah fasilitas seperti program pensiun, asuransi kesehatan dan jiwa, cuti, serta manfaat lainnya yang terkait dengan status kepegawaian.

d. Fasilitas

Biasanya fasilitas berkaitan dengan kenyamanan dan kepuasan, seperti penggunaan mobil perusahaan dan fasilitas lainnya yang disediakan bagi karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini ada beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebagai bentuk usaha untuk mengetahui apakah faktor yang menjadi dugaan dapat memberikan pengaruh adanya keinginan berpindah atau *turnover intention*.

2.2.1 Penelitian Oleh Muhammad Iqbal Nurfauzan dan Ii Halilah (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurfauzan & Halilah, 2017) yang berjudul “Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. Sandy Globalindo. Penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2.2.2 Penelitian Oleh Jumiyati, Suprayitno, dan Sutarno (2018)

Penelitian yang dilakukan oleh (Jumiyati et al., 2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Iskandar Indah Printingf Textile di Surakarta”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan *job insecurity*

terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.3 Penelitian Oleh Sandy (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh (Sandy., 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi Oleh *Organizational Commitment* Karyawan PT. IDX”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut memperoleh hasil kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.4 Penelitian Oleh Mia Kurnia, Rini Sarianti, dan Yuki Fitria (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh *Job insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bagian Sales Pada PT. Suka Fajar Cabang Solok”. Penelitian tersebut bertujuan untuk memahami hubungan *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dari penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.5 Penelitian Oleh Komang Krisna Heryanda (2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Heryanda, (2019) yang berjudul “*The Effect of Job insecurity on Turnover intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan *job security* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa *job insecurity* berhubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

2.2.6 Penelitian oleh Idham Wahyono dan Setyo Riyanto (2020)

penelitian yang dilakukan oleh Wahyono & Riyanto, (2020) yang berjudul “*Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover intention*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk memahami hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.7 Penelitian Oleh Albert Budiyo (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Budiyo, (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada PT. Nesitor”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui

hubungan kompensasi terhadap *turnover intention*. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.2.8 Penelitian Oleh Viniartha Seplifriskilla Tampubolon dan Ella Jauvani Sagala (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala, (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitemn Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.9 Penelitian Oleh Astri Ayu Purwanti dan Sisilia Maricy (2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanti & Maricy, (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pada penelitian tersebut dapat diperoleh hasil bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2.2.10 Penelitian Oleh Eka Kurnia Saputra, Ziniyah, Octojaya Abriyoso, dan M. Rizki (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al., (2022) yang

berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap *turnover intention*. Pada penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.11 Penelitian Oleh Rico Nur Ilham, Lala Merlita, Muhammad, T. M Azzani, dan Ikram (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh (Ilham et al., 2022) yang berjudul “*The Influence Of Application Of Compensation System On Employee Turnover Intention At PT. Auto Padu Kuala Tanjung Batubara With Work Motivation As An Intervening Variable*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi terhadap *turnover intention*. Pada penelitian tersebut dapat diperoleh hasil bahwa kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.12 Penelitian Oleh Agustinus Kevin Alfarol dan Jaya Bahwiyanti (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Alfarol & Bahwiyanti, (2023) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin”. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Dari

penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*.

2.2.13 Penelitian Oleh Virda Ni'matul Karimah dan Suaibatul Aslamiyah (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Karimah & Aslamiyah., (2024) yang berjudul “Pengaruh *Job insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*”. Penelitian tersebut bertujuan untuk memahami hubungan *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Dari penelitian tersebut dapat diperoleh hasil bahwa *job insecurity*, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT X East Java..

Tabel 3 Penelitian Terdahulu

Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2017	Muhammad Iqbal Nurfauzan dan Ii Halilah	Pengaruh <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	<i>Job insecurity</i> di PT Sandy Globalindo berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 21,5%.
2018	Jumiyati, Suprayitno, dan Sutarno	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan <i>Job</i>	<i>Job insecurity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>insecurity Terhadap turnover intention.</i>	
		<i>Turnover intention</i> Sedangkan kepuasan kerja Karyawan PT Iskandar berpengaruh negatif dan Indah Printing Textile signifikan terhadap <i>turnover intention</i>	
2019	Fransiska Billy Sandy	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Didemdiiasi Oleh <i>Organizational Commitment</i> Karyawan PY. IDX	Kompensasi tidak signifikan terhadap <i>turnover intention.</i>
2019	Mia Kurnia, Rini Sarianti, dan Yuki Fitria	Pengaruh <i>insecurity</i> Kepuasan Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Bagian Sales Pada PT Suka Fajar Cabang Solok	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover intention.</i> Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention.</i>
2019	Komang Krisna Heryanda	<i>The Effect of Job insecurity on Turnover</i>	<i>Job insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan

Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>intention Through</i>	terhadap <i>turnover</i>
		<i>Work Satisfaction in</i>	Sedangkan
		<i>Employees of PT</i>	kepuasan kerja
		<i>Telkom Access</i>	berpengaruh negatif dan
		<i>Singaraja</i>	signifikan terhadap
			<i>turnover intention.</i>
2020	Idham Wahyono dan Setyo Riyanto	<i>Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover intention</i>	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap <i>turnover intention.</i>
2020	Viniartha Seplifriskilla Tampubolon dan Ella Jauvani Sagala	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitemn Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS	Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover intention.</i>
2021	Astri Ayu Purwati dan Sisilia Maricy	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover</i>	<i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention.</i>

Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Intention</i> Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru	
2022	Albert Budiyanto	Pengaruh Stres kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap <i>Turnover intention</i> Karyawan Pada PT. Nesitor	Kompesasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
2022	Eka Kurnia Saputra, Ziniyah, Octojaya Abriyoso, dan M. Rizki	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2023	Rico Nur Ilham, Lala Merlita, Muhammad Multazam, T. M Azani, dan Ikram	<i>The Influence Of Appilication Of Compansation System On Employee Turnover intention At PT. Auto Padu</i> Kuala Tanjung	Kompensasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

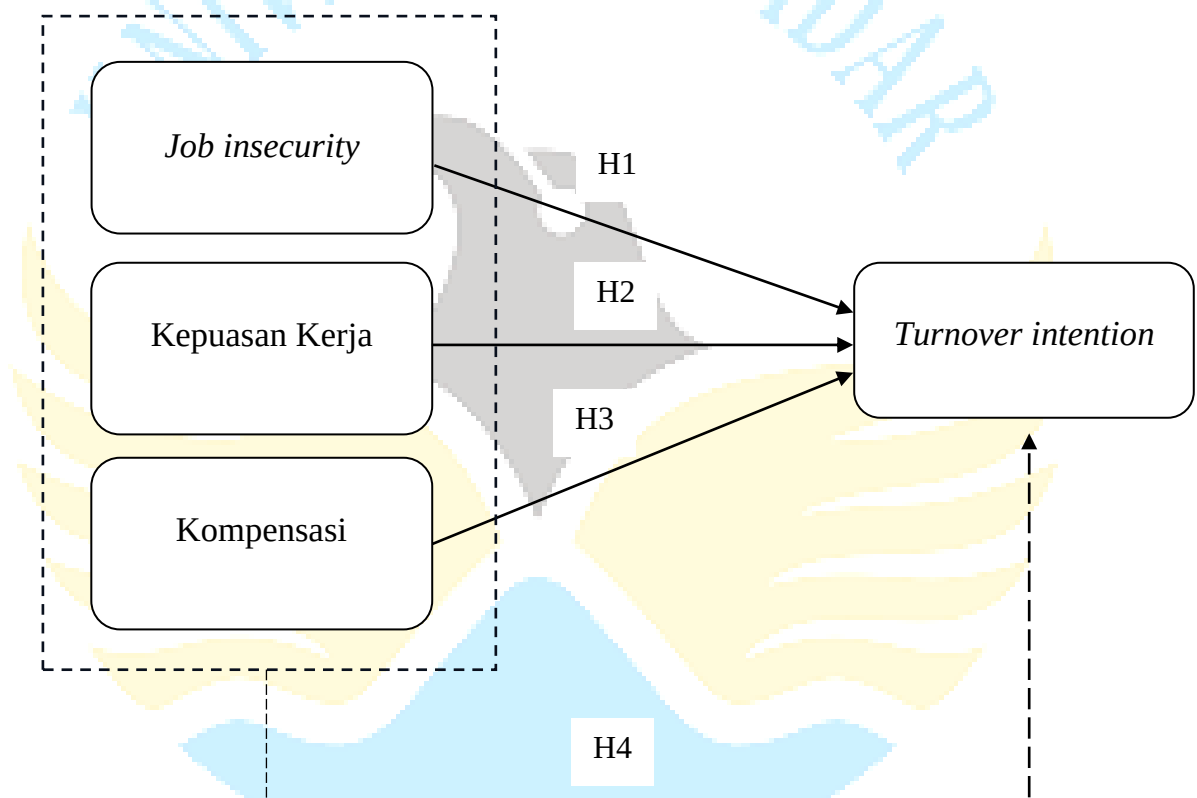
Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Batubara <i>With Work</i> <i>Motivation As An</i> <i>Intervening Variable</i>	
2023	Agustinus Kevin Alfarol dan Jaya Bahwiyanti	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada PT. Sinergi Riung Kabupaten Tapin	Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>turnover intention</i> . Pada penelitian ini variabel yang dominan adalah kepuasan kerja.
2024	Virda Ni'matul Karimah dan Suaibatul Aslamiyah	Pengaruh <i>Job Job insecurity</i> , Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	<i>insecurity</i> , kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT. X East Java..

Sumber:, Nurfauzan & Halilah, (2017), Jumiati et al., (2018), Sandy, (2019), Kurnia et al., (2019), Heryanda, (2019), Wahyono & Riyanto, (2020), Tampubolon & Sagala, (2020), Purwati & Maricy, (2021), Budiyanto, (2022), Saputra et al., (2022), Alfarol & Bahwiyanti, (2023), Ilham et al., (2023), Karimah & Aslamiyah., (2024)

Yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini ada pada objek penelitiannya. Pada penelitian ini menggunakan objek PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung.

2.3 Kerangka Teoritis

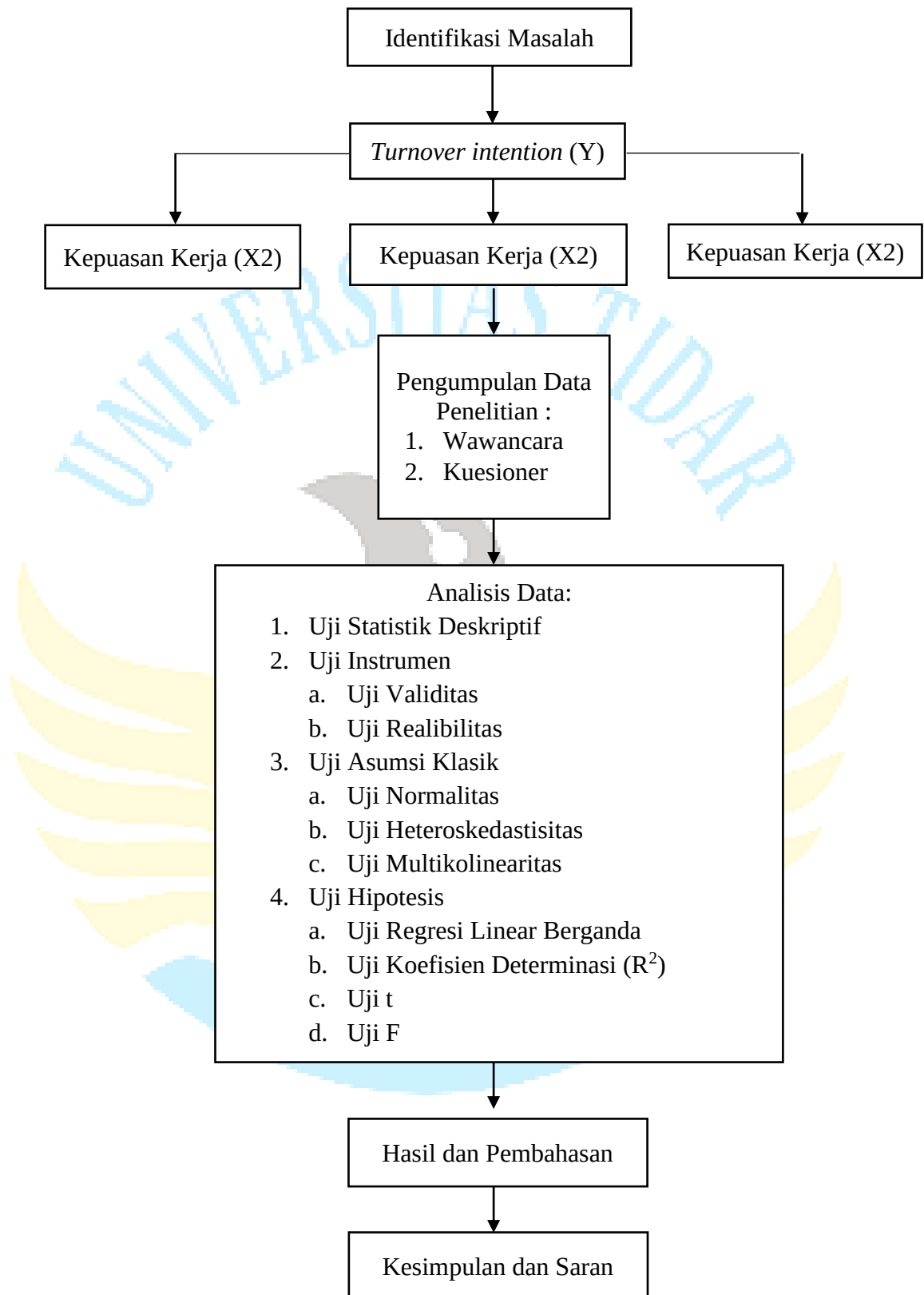
Penelitian ini berdasarkan pada fenomena yang diamati teridentifikasi dalam studi sebelumnya. Tujuan dari pembuatan kerangka teoritis adalah untuk menyediakan landasan pemahaman yang jelas bagi penulis terkait dengan pembentukan variabel penelitian yang diusulkan. Untuk memperjelas penelitian ini tentang keterkaitan hubungan antara variabel independent dan variabel dependen adalah gambar berikut ini:



Gambar 1 Kerangka Teoritis

2.4 Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir penelitian menjelaskan tentang konsep dasar suatu penelitian. Penjelasan mengenai permasalahan yang ada dan di bahas dalam penelitian. Maka, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

2.5.1 Hubungan *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention*

Salah satu penyebab terjadinya *turnover intention*, yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan seorang karyawan yang merasakan bahwa dirinya sedang dalam kondisi yang tidak baik atau khawatir atas keberlanjutan pekerjaannya (Handaru et al., 2021). Saat ini sudah banyak perusahaan yang menerapkan sistem kontrak atau durasi waktu kerja yang sementara dan tidak permanen, hal ini dapat meningkatkan banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Nurhaliza et al., 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia et al., (2019) menjelaskan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Suka Fajar Cabang Solok, dan penelitian yang dilakukan oleh Nurfauzan & Halilah, (2017) *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Sandy Globalindo. Dapat di artikan bahwa *job insecurity* yang tinggi, akan menyebabkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi juga. *Job insecurity* pada karyawan jika dikaitkan dengan teori atribusi maka akan menjelaskan bahwa penyebab terjadinya *turnover intention* dapat berasal dari faktor internal atau eksternal. Karyawan dapat merasakan adanya ketidakamanan kerja bisa disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang baik, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang kurang baik, fasilitas yang diberikan kurang lengkap, tidak adanya jenjang karir, dan lainnya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan

2.5.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Kepuasan kerja adalah suatu pandangan yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik pandangan yang positif atau negatif yang tergambar terhadap pekerjaannya (Hidayat, 2018). Karyawan yang cenderung berkomitmen pada perusahaan merupakan bentuk kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaan yang akan memberikan banyak motivasi agar terus meningkatkan kinerjanya (Fauzi et al., 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala, (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. BUM Divisi PMKS. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryanda, (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Telkom Access Singaraja.

Hal ini dapat menjelaskan bahwa jika kepuasan kerja tinggi akan menurunkan minat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika kepuasan kerja karyawan rendah akan mengakibatkan meningkatnya *turnover* karyawan. Kepuasan kerja jika dikaitkan dengan teori atribusi dapat dijelaskan bahwa *turnover intention* dapat timbul karena adanya rasa tidak puas pada pekerjaan dari setiap karyawan, karyawan merasa tidak nyaman dan aman untuk dirinya sendiri saat bekerja di perusahaan tersebut, karena pada dasarnya rasa kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda. Dari penjelasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan

2.5.3 Hubungan Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Saputra et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau apresiasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi atau kinerja produktif yang lebih baik dalam organisasi. pemberian kompensasi harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas tenaga yang sudah dikeluarkan, serta kompensasi dapat menjadi semangat kerja untuk para karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi harus sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Saputra et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Bintang Megah Abadi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandy, (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. IDX.

Kompensasi jika dikaitkan dengan teori atribusi maka dapat dijelaskan bahwa *turnover intention* dapat disebabkan dari pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan tinggi akan menurunkan tingkat *turnover intention*, dan begitupun sebaliknya. Kompensasi yang baik akan meningkatkan rasa kepuasan kerja dari karyawan dan hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dapat memenuhi kebutuhan

hidupnya sehari-hari. Besar kecilnya kompensasi menurut setiap karyawan berbeda-beda. Maka, akan lebih baik jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan yang sudah ditetapkan di dalam Undang-Undang.

H3 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

2.5.4 Hubungan *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention*

Job insecurity merupakan keadaan psikologis yang dialami seorang karyawan karena adanya perasaan tidak baik atau negatif yang mencakup perasaan tidak aman, ketakutan akan suatu hal, mengali stres, dan adanya ketidakpastian yang muncul dari pekerjaannya (Jumiyati et al., 2018). Menurut Purwati & Maricy, (2021) semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh seorang karyawan akan meningkatkan *turnover intention* di perusahaan dan begitu juga sebaliknya, tingkat *job insecurity* yang rendah akan memberikan dampak yang baik untuk perusahaan karena menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jumiyati et al., (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile di Surakarta.

Kepuasan kerja merupakan Persepsi karyawan terhadap berbagai hal yang menyenangkan atau tidak dari pekerjaan yang mereka jalani (Edison et al., 2018). Kepuasan menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, sebab kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan *turnover*

intention (Tampubolon & Sagala, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyono & Riyanto, (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Kompensasi merupakan gaji yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dan kontribusinya terhadap perusahaan, serta kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang mendorong dan memotivasi pegawai untuk bekerja (Karimah & Aslamiyah, 2024). Karyawan merasakan adanya kepuasan kerja dapat dilihat dari segi kompensasinya yang diterima. Jika besarnya kompensasi yang diterima sudah cukup memadai, artinya sudah cukup dan layak untuk karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karimah & Aslamiyah, (2024) menyatakan bahwa *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT X East Java.

H4 : *Job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013) jenis penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka atau skala numerik. Pendekatan ini diharapkan bahwa pendekatan penelitian ini akan menghasilkan temuan yang sesuai dengan observasi yang telah dilakukan. Variabel independen (X) dalam penelitian ini terdiri dari *job insecurity* (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3), sementara variabel dependen (Y) adalah *turnover intention* (Y). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention*.

3.2 Populasi dan Sample

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu 308 karyawan produksi PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung, yang berlokasi pada Jl. Catgawen 005/002., Kec. Caturanom, Kab, Temanggung, Jawa Tengah 56254.

3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan, yaitu teknik pengambil sampel dengan metode *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan metode pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel disebut dengan kesempatan yang sama atau metode acak (Arieska & Herdiani, 2018).

Perhitungan sampel pada penelitian ini yaitu Slovin, Rumus Slovin di gunakan dalam penelitian ini karena jumlah populasi dalam penelitian ini sudah diketahui. Rumus Slovin yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan (10%)

Dari rumus di atas dapat dihitung sampel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{308}{1 + 308(0,1)^2}$$

$$n = 75,49$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang

diperoleh sebanyak 75 responden karyawan PT. Putra Albasi Mandiri Temanggung.

3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian terbagi menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independent (X) adalah variabel yang memiliki pengaruh terhadap variabel lain dalam penelitian, sementara variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel independen (X) dalam penelitian ini meliputi *job insecurity* (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3). Sementara itu, variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

3.4 Definisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel penelitian berperan sebagai pembatasan dan panduan dalam mengukur variabel yang akan diteliti. Definisi variabel operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Definisi Variabel Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
<i>Job insecurity</i> (X1)	<i>Job insecurity</i> atau ketidakamanan kerja adalah	1. Arti pekerjaan bagi individu 2. Tingkat	Skala likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	ketidakpastian	ancaman	
	terkait pekerjaan	mengenai	
	yang menyebabkan	aspek-aspek	
	ketakutan atau	pekerjaan	
	ketidakpastian	3. Tingkat	
	terhadap hasil	ancaman	
	pekerjaan, seperti	kemungkinan	
	ketidakpastian	akan terjadinya	
	penempatan,	kejadian-	
	ketidakpastian gaji	kejadian yang	
	dan peluang	secara negatif.	
	promosi atau	4. Tingkat	
	pelatihan (Audina	kepentingan	
	& Kusmayadi,	yang dirasakan	
	2018)	individu	
		tentang potensi	
		setiap peristiwa	
		tersebut.	
		5. Ketidakberdaya	
		an	
		(Greenhalgh &	

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Rosenblatt, 1984)			
Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah Penggambaran perasaan positif terhadap pekerjaan yang muncul dari penilaian terhadap karakteristiknya. (Robbins & Judge, 2017)	a. Pekerjaan sendiri b. Upah atau gaji c. promosi d. Pengawasan e. Rekan kerja (Luthan, 2012)	Skala likert
Kompensasi (X3)	Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti pekerjaannya dan pembayaran kompensasi dapat meningkatkan	a. Gaji atau upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas (Simamora. 2004)	Skala likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	motivasi, efisiensi, kepuasan dan kebutuhan pegawai (Sitopu et al., 2021)		
<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah keputusan yang diambil secara sadar oleh karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan dan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat (Ngo-Henha, 2017)	a. Berpikir untuk keluar (<i>Thinking of Quitting</i>) b. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>Intention to Search for Alternatives</i>) c. Keinginan untuk keluar (<i>Intention of Quit</i>) e. Mobley (2011)	Skala likert

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan bertujuan untuk memperoleh informasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti. Metode-metode tersebut diantaranya:

3.5.1.1 Wawancara

Wawancara merupakan interaksi langsung antara peneliti dan pihak terkait yang dilakukan melalui pertanyaan dan jawaban secara langsung mengenai masalah yang sedang diteliti. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperdalam pemahaman peneliti tentang informasi, fenomena, dan masalah yang terkait dengan variabel yang diteliti dalam penelitian.

3.5.1.2 Kuesioner

Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan dengan memberikan serangkaian pertanyaan kepada responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang sesuai dengan kebutuhan. Setelah memperoleh informasi dari hasil kuesioner, penulis akan melakukan analisis untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini bersumber dari data primer. Data primer merupakan informasi informasi yang diperoleh langsung dari wawancara dan pengisian kuesioner oleh narasumber dan responden. Dalam penelitian ini, data primer berasal dari wawancara dengan HRD dan pengisian kuesioner oleh seluruh karyawan PT Putra Albasia Mandiri.

3.5.3 Instrumen penelitian

Penulis menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner sebagai alat penelitian dalam penelitian ini. Kuesioner tersebut dirancang dengan berbagai pertanyaan yang berasal dari indikator dari masing-masing variabel, termasuk variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, kompensasi, dan *turnover intention*.

3.5.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan di dalam penelitian ini, yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk menilai persepsi, sikap, atau pandangan individu atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial (Herlina, 2019). Dalam skala Likert, terdapat 5 respon, dimana pilihan yang cenderung ke angka 1 menandakan ketidaksetujuan, dan sebaliknya. Dengan demikian, skor pada skala Likert mencerminkan respons yang

diberikan oleh responden, baik dalam arah yang positif maupun negatif..

Tabel 5 Kriteria Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Herlina (2019)

3.6 Alat analisis

3.6.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau menjelaskan data yang telah diperoleh, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk semua atau generalisasi. Dalam penelitian ini, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang objek penelitian melalui data sampel atau populasi.

3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai keabsahan atau kevalidan suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan yang

terdapat di dalamnya mampu mengungkapkan hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menilai apakah setiap indikator valid atau tidak, dilakukan perbandingan antara nilai R_{hitung} dan nilai R_{tabel} . Jika nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} dan bersifat positif, maka indikator tersebut dianggap valid (Ghozali, 2018)

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan atau tidak (Zulkifli, 2019). Dalam uji reliabilitas, digunakan Teknik *Cronbach's Alpha*, dimana nilai koefisien harus lebih besar dari 0,70 untuk dianggap reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,70, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang memadai (Ghozali, 2018).

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Untuk menentukan apakah residual tersebut terdistribusi normal, digunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data residual dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi, dari uji tersebut lebih besar dari 0,05. Jika nilai dari uji tersebut kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual tidak memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018).

3.6.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas (independen) didalam suatu model regresi, didalam model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variable independen. Ada tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), adanya multikolineritas ditunjukkan dengan nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018).

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kesamaan atau keteraturan pola dalam model regresi, jika pola regresi berbentuk teratur maka dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut memiliki masalah heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode glejser, pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu apabila nilai Sig. $> 0,05$ (Ghozali, 2018).

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel independen dengan variabel dependen.

Metode analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu:

$$Y_1 = + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : *Turnover intention*

a : Konstanta

β : Koefisien regresi

X_1 : *Job insecurity*

X_2 : Kepuasan kerja

X_3 : Kompensasi

e : Standar eror

3.6.5.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). peneliti melakukan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang mana hal tersebut dapat dianggap bahwa hipotesis alternatif diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, serta nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2018).

3.6.5.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi dari uji F $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.6.5.4 Uji Koefisiensi Determinan R^2

Koefisien determinasi digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi mendekati angka 1 maka diartikan bahwa hubungan antar variabel tersebut kuat, sedangkan jika koefisien determinasi mendekati angka 0, maka hubungan antar variabel dikatakan lemah (Ghozali, 2018).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari dokumen profil perusahaan PT. Putra Albasia Mandiri (PAM), perusahaan tersebut didirikan oleh Bapak Yamidi pada tahun 2008. PT Putra Albasia Mandiri berlokasi di Jalan Raya Wonosobo Km. 2 Catgawen, Caturanom, Parakan, Temanggung, Jawa Tengah. Awal berdirinya PT Putra Albasia Mandiri memiliki nama CV. Putra Makmur Abadi II. CV Putra Makmur Abadi II adalah anak perusahaan dari CV. Putra Makmur Abadi yang didirikan oleh Bapak Bambang Dwiyanto, Bapak Haryadi, dan Bapak Marwoto yang berdiri pada tanggal 2 November 2004. Lalu, pada tanggal 14 Desember 2012 berdasarkan Nomor Akte Pendirian Perusahaan No. 9, CV. Putra Makmur Abadi II mengubah nama perusahaannya menjadi PT. Putra Albasia Mandiri. Bukan hanya nama perusahaan yang diubah tetapi juga bentuk badan hukumnya, yang awalnya Perseroan komanditer (CV) menjadi Perseroan terbatas (PT). Dengan perubahan nama tersebut, PT. Putra Albasia Mandiri bukan lagi menjadi anak perusahaan CV. Putra Makmur Abadi yang artinya sudah berdiri dan berjalan sendiri (*Company Profile* PT PAM, 2023).



Gambar 3 Nama Perusahaan/Logo

PT Putra Albasia Mandiri Temanggung merupakan perusahaan yang memproduksi kayu lapis dengan bahan dasar kayu albasia atau kayu sengon sebagai bahan pelapis mebel atau yang lainnya. Hasil produksi dari PT. Putra Albasia Mandiri Temanggung akan di ekspor ke luar negeri, seperti ke negara China dan juga Taiwan (*Company Profile* PT PAM, 2023).

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Statistik

Analisi ini digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kriteria responden dari data yang sudah terkumpul berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja, serta untuk mengetahui nilai minimum, maksimum dan rata-rata pada data penelitian.

4.2.1.1 Deskriptif Statistik berdasarkan Karakteristik Responden

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 6 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	19	25,3%
Perempuan	56	74,7%
Total	75	100,0%

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Diketahui terdapat 75 responden dengan hasil bahwa didominasi oleh Perempuan sebanyak 56 dengan besaran persentase 74,7% dan laki-laki sebanyak 19 dengan besaran persentase 25,3%.

2. Responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 7 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20 – 25 tahun	12	16%
26 – 30 tahun	10	13,3%
31 – 35 tahun	10	13,3%
36 – 40 tahun	18	24%
41 – 45 tahun	14	18,7%
46 – 50 tahun	6	8%
51 – 55 tahun	5	6,7%
Total	75	100,0%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 75 menunjukkan bahwa usia karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut paling banyak pada usia 36-40 tahun sebanyak 18 orang dengan perentase sebesar 24%. Sedangkan yang lainnya responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 16%, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 13,3%, responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 13,3%, responden dengan usia 41-45 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 18,7%, responden dengan usia 46-50 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 8%, responden dengan usia 51-55 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 6,7%.

3. Responden berdasarkan lama kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 8 Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – 3 tahun	30	40%
4 – 6 tahun	7	9,3%
7 – 10 tahun	15	20%
>10 tahun	23	30,7%
Total	75	100,0%

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari jumlah responden sebanyak 75, responden yang bekerja di PT Putra Albasia Mandiri dalam kurun waktu 0 – 3 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 40%, 4 – 6 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 9,3%, 7 – 10 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 20%, dan >10 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 30,7%.

4.2.1.2 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Pada analisis deskriptif statistic variabel digunakan untuk mengetahui mean, frekuensi skor, dan juga gambaran kategori rata-rata skor pada penelitian. Dengan itu, untuk mengetahui rata-rata skor penelitian dapat menggunakan interval rata-rata sebagai berikut:

Tabel 9 Kriteria rata-rata

Rata-rata skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Ferdinand, (2014)

1. Deskripsi variabel *job insecurity*

Untuk mengetahui deskripsi pada variabel *job insecurity* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10 Rangkuman jawaban responden variabel *job insecurity*

Item	Skor					Mean	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
X1.1	7	38	16	12	2	3,48	Tinggi
X1.2	18	41	13	3	0	3,99	Tinggi
X1.3	1	25	26	23	0	3,05	Cukup
X1.4	23	39	11	1	1	4,09	Tinggi
X1.5	1	21	25	25	3	2,89	Rendah
X1.6	19	37	13	5	1	3,91	Tinggi
X1.7	2	30	27	13	3	3,20	Cukup
X1.8	5	43	15	12	0	3,55	Tinggi
X1.9	0	19	30	24	2	2,88	Cukup
X1.10	0	41	27	7	0	3,45	Tinggi
X1.11	0	17	38	19	1	3,95	Tinggi

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Mean dari 11 pernyataan pada variabel *job insecurity* ada 7 pernyataan yang termasuk dalam kategori tinggi, 3 pernyataan yang termasuk dalam kategori cukup, dan 1 pernyataan yang termasuk dalam kategori rendah. Mayoritas responden menjawab pernyataan variabel dengan memilih tinggi.

2. Deskripsi variabel kepuasan kerja

Untuk mengetahui deskripsi pada variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Rangkuman jawaban responden variabel kepuasan kerja

Item	Skor					Mean	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
X2.1	10	27	20	11	7	3,29	Cukup
X2.2	10	33	22	7	3	3,53	Tinggi
X2.3	8	25	28	10	4	3,31	Cukup
X2.4	10	28	23	9	5	3,39	Cukup
X2.5	15	30	25	1	4	3,68	Tinggi
X2.6	10	30	27	4	4	3,51	Tinggi
X2.7	13	40	15	3	4	3,73	Tinggi
X2.8	20	31	22	2	0	3,92	Tinggi
X2.9	15	34	23	2	1	3,80	Tinggi
X2.10	17	34	19	3	2	3,81	Tinggi

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa Mean dari 10 pernyataan pada variabel kepuasan kerja ada 7 pernyataan yang termasuk dalam kategori tinggi dan 3 pernyataan yang termasuk dalam kategori cukup. Mayoritas responden menjawab pernyataan variabel dengan memilih tinggi.

3. Deskripsi variabel Kompensasi

Untuk mengetahui deskripsi pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12 Rangkuman jawaban responden variabel kompensasi

Item	Skor					Mean	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
X3.1	11	28	18	13	5	3,36	Cukup
X3.2	10	27	21	12	5	3,33	Cukup
X3.3	16	27	19	7	6	3,53	Tinggi
X3.4	8	24	28	10	5	3,27	Cukup
X3.5	7	30	26	7	5	3,36	Cukup
X3.6	21	27	20	6	1	3,81	Tinggi
X3.7	11	20	11	16	17	2,89	Cukup
X3.8	14	29	17	9	6	3,48	Tinggi
X3.9	30	32	10	3	0	4,19	Tinggi

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa *Mean* dari 9 pernyataan pada variabel kompensasi ada 4 pernyataan yang termasuk dalam kategori tinggi dan 5 pernyataan yang termasuk dalam kategori cukup. Mayoritas responden menjawab pernyataan variabel dengan memilih cukup.

4. Deskripsi variabel *turnover intention*

Untuk mengetahui deskripsi pada variabel *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Rangkuman jawaban responden variabel *turnover intention*

Item	Skor					Mean	Kategori
	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
Y.1	8	30	26	10	1	3,45	Cukup
Y.2	7	41	20	5	2	3,61	Tinggi
Y.3	26	39	6	4	0	4,16	Cukup
Y.4	4	30	27	12	2	3,29	Cukup
Y.5	20	46	5	2	2	4,07	Tinggi
Y.6	13	41	14	7	0	3,80	Tinggi
Y.7	1	14	39	18	3	2,89	Tinggi
Y.8	23	44	3	3	2	4,11	Tinggi
Y.9	5	37	22	8	3	3,44	Tinggi

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa *Mean* dari 9 pernyataan pada variabel *turnover intention* terdapat 6 pernyataan yang termasuk dalam kategori tinggi dan 3 pernyataan yang termasuk dalam kategori cukup. Mayoritas responden menjawab pernyataan variabel dengan memilih tinggi.

4.2.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas dapat diukur melalui pernyataan setiap variabel yang mana hasilnya akan menunjukkan sah atau tidaknya. Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka kuesioner tersebut akan dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya, jika r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Pada uji validitas pada penelitian ini yang dilakukan kepada 75 karyawan di PT. Putra Albasia Mandiri sebagai sampel penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika berdasarkan rumus $df = n - 2$

atau $df = 75 - 2 = 73$, maka memperoleh $r_{\text{tabel}} 0,227$. Dibawah ini merupakan hasil uji validitas pada tiga variabel yang ada pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 14 Uji Hasil Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X1)	X1.1	0,499	0,227	Valid
	X1.2	0,369	0,227	Valid
	X1.3	0,430	0,227	Valid
	X1.4	0,329	0,227	Valid
	X1.5	0,608	0,227	Valid
	X1.6	0,629	0,227	Valid
	X1.7	0,629	0,227	Valid
	X1.8	0,686	0,227	Valid
	X1.9	0,501	0,227	Valid
	X1.10	0,653	0,227	Valid
	X1.11	0,594	0,227	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,660	0,227	Valid
	X2.2	0,682	0,227	Valid
	X2.3	0,722	0,227	Valid
	X2.4	0,729	0,227	Valid
	X2.5	0,826	0,227	Valid
	X2.6	0,784	0,227	Valid
	X2.7	0,739	0,227	Valid

Variabel	Item	R _{Hitung}	R _{Tabel}	Keterangan
	X2.8	0,427	0,227	Valid
	X2.9	0,482	0,227	Valid
	X2.10	0,612	0,227	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,861	0,227	Valid
	X3.2	0,856	0,227	Valid
	X3.3	0,771	0,227	Valid
	X3.4	0,662	0,227	Valid
	X3.5	0,711	0,227	Valid
	X3.6	0,676	0,227	Valid
	X3.7	0,704	0,227	Valid
	X3.8	0,793	0,227	Valid
	X3.9	0,602	0,227	Valid
Turnover intention	Y.1	0,594	0,227	Valid
(Y)	Y.2	0,831	0,227	Valid
	Y.3	0,778	0,227	Valid
	Y.4	0,815	0,227	Valid
	Y.5	0,758	0,227	Valid
	Y.6	0,747	0,227	Valid
	Y.7	0,750	0,227	Valid
	Y.8	0,728	0,227	Valid
	Y.9	0,855	0,227	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Pada data di atas, menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} pada seluruh pernyataan di tiap variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan sudah memenuhi syarat untuk melakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kuesioner menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Kuesioner dapat dikatakan sudah reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* melebihi nilai 0,70. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 15 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0,753	11	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,864	10	Reliabel
Kompensasi	0,894	9	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,909	9	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Dari tabel diatas menunjukkan hasil bahwa dalam penelitian ini pada setiap variabelnya dinyatakan reliabel atau konsisten, karena nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel sudah melebihi 0,70.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah data residual berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi $>0,05$. Berikut dibawah ini merupakan hasil uji normalitas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 16 Uji Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
<i>Test Statistic</i>	.078
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>	.200 ^d

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil uji normalitas *One Sample Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200. Yang artinya nilai signifikan pada uji normalitas pada data penelitian ini lebih dari 0,05 atau berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (independent). Dalam uji multikolinearitas yang diperhatikan adalah nilai *tolerance* dan nilai VIF. Jika nilai *tolerance* $>0,1$ dan VIF $<10,00$ maka dapat dikatakan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian, yaitu:

Tabel 17 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X1)	0,998	1,002	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja(X2)	0,592	1,690	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi(X3)	0,592	1,688	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan pada hasil perhitungan tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini mendapatkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 yang artinya tidak terdapat kolerasi antar variabel independen. Selain itu, memperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada semua variabel independen kurang dari 10,00. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi penelitian terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Dalam uji heteroskedastisitas jika nilai signifikansi $>0,05$ dapat dikatakan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas, yaitu:

Tabel 18 Hasil uji heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X1)	0,058	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,405	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi (X3)	0,527	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel independen pada penelitian ini lebih dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui hubungan dan arah antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk memperkirakan nilai pada variabel dependen dan variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *turnover intention*, sedangkan variabel independennya adalah *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi. Sehingga mendapatkan hasil analisis regresi linear berganda berikut ini:

Tabel 19 Hasil uji analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisiensi Regresi	t	Sig.
(Constant)	8,317	1,578	0,119
<i>Job insecurity</i>	0,721	6,470	0,001
Kepuasan Kerja	-0,059	-0,548	0,586
Kompensasi	-0,011	-0,118	0,907

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,317 + 0,721X_1 + -0,059X_2 + -0,011X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, mendapatkan kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 8,317 atau bernilai positif yang artinya variabel *turnover intention* akan tetap mengalami kenaikan sebesar 8,317 tanpa adanya pengaruh model yang ditetapkan, seperti *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi.

2. Nilai koefisien regresi *job insecurity* bernilai positif sebesar 0,721.

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel *job insecurity* dengan variabel *turnover intention*. Selain itu, setiap kenaikan pada variabel *job insecurity* maka *turnover*

intention juga akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negatif sebesar -0,059. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang searah antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*. Hal tersebut juga menunjukkan setiap kenaikan variabel kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,059.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi bernilai negatif sebesar -0,011. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang searah antara variabel kompensasi dengan variabel *turnover intention*. Hal tersebut juga menunjukkan setiap kenaikan variabel kompensasi maka akan menurunkan *turnover intention* sebesar -0,011

4.2.4 Uji Kelayakan Model

4.2.4.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan menggunakan signifikansi 0,05. Rumus perhitungan *degree of freedom* dalam uji ini adalah $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, dengan penjelasan kalau n adalah jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini dan k jumlah variabel penelitian.

Berdasarkan rumus tersebut, maka $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan $df_2 = 75 - 4 = 71$. Dengan itu, F_{tabel} yang digunakan dalam uji ini adalah 2,73. Berikut ini adalah hasil uji F pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 20 Hasil uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	a
Regression	14,311	2,73	0,000	0,05

Sumber: Data orimer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Pada tabel 4.15 menunjukan bahwa hasil uji F yaitu 14,311 dan F_{tabel} 2,73 berarti F_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} , yaitu $14,311 > 2,73$. Lalu, pada nilai sginifikasi uji F adalah $0,000 < 0,05$. Maka kesimpulannya adalah *job insecurity* (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y).

4.2.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan menggunakan signifikansi 0,05. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansinya $< 0,05$, maka hipotesis dinyatakan diterima. Tetapi, jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan nilai signifikansinya $> 0,05$, maka hipotesis dinyatakan ditolak. Rumus untuk menghitung nilai t_{tabel} adalah $t = [a ; (df = n - k)]$, n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Dari rumus tersebut, dapat diketahui $t = [0,05 (df = 75 - 4)]$, di dapatkan nilai df adalah 71. Nilai t_{tabel} yang

digunakan adalah 1,667. Dengan begitu, hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
<i>Job insecurity</i> (X1)	6,470	1,667	0,001
Kepuasan Kerja (X2)	-0,548	1,667	0,586
Kompensasi (X3)	-0,118	1,667	0,907

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berikut dibawah ini merupakan penjelasan mengenai uji t atau parsial:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan. Pada uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} (6,470) > t_{tabel} (1,667)$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Pada uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} (-0,548) < t_{tabel} (1,667)$ dengan nilai signifikansi $0,584 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Pada uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} (-0,118) < t_{tabel} (1,667)$ dengan nilai signifikansi $0,907 > 0,05$. Sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.2.4.3 Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisiensi determinasinya mendekati nol maka

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Berikut ini adalah hasil uji koefisiensi determinasi (R^2):

Tabel 22 Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0,614	0,377	0,350

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 29, (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai *Adjusted R Square*, yaitu sebesar 0,350 atau 35% yang artinya variabel independen terdiri dari *job insecurity*, kepuasan kerja, kompensasi, dan *turnover intention* dapat memberikan pengaruh sebesar 35% terhadap variabel dependen dan 65% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel independent dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis sudah menunjukan bagaimana pengaruh variabel independen, yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut ini:

4.3.1 *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa *job insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi *job insecurity* sebesar 0,721 serta nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , yaitu $6,470 > 1,667$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian pada variabel ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia et al., (2019) dan Nurfauzan & Halilah, (2017) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Job insecurity adalah suatu kondisi psikologis karyawan serta munculkan ancaman yang dirasakan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya sekarang (Handaru et al., 2021). Perasaan tidak nyaman yang timbul pada diri karyawan akan mengakibatkan tidak maksimalnya pekerjaan yang sedang dilakukan. Hal ini didukung oleh keterangan yang diberikan pihak HRD, bahwa pernah terjadi kecelakaan kerja di mana tangan karyawan produksi termakan oleh mesin, sehingga mengakibatkan tangan karyawan tersebut harus di amputasi. Selain itu ketidakjelasan mengenai jenjang karir, dibuktikan dengan adanya karyawan yang sudah lebih dari 10 tahun kerja dengan posisi yang sama. Dengan adanya rasa aman atau berkurangnya rasa terancam, tidak berdaya, atau gelisah yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya akan menciptakan rasa kepuasan kerja yang

tinggi, sehingga menurunkan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya (Setiawan & Putra, 2016).

Apabila dikaitkan dengan teori atribusi maka akan menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan ketidakamanan kerja dapat timbul dari internal ataupun eksternal dirinya. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung, fasilitas yang diberikan perusahaan memadai, dan kejelasan tentang jenjang karirnya akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

4.3.2 Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Putra Albasia Mandiri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,059 serta nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} , yaitu $-0,548 < 1,667$ dengan nilai signifikansi $0,586 > 0,05$. Hasil penelitian pada variabel ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampubolon & Sagala, (2020) dan Heryanda, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung oleh keterangan yang diberikan pihak HRD PT. Putra Albasia Mandiri bahwa perusahaan sudah memberikan motivasi dan *reward* atas

prestasi kerja setiap karyawan, seperti piknik bersama dan juga alat rumah tangga. Beban kerja yang diberikan masih tergolong standar, jam kerja sudah jelas dan akan diberikan upah lebih untuk karyawan yang lembur.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang bisa bersifat positif atau negatif (Indrayanti & Riana, 2016). Karyawan yang merasakan adanya keadilan di dalam perusahaan dapat memicu timbulnya rasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi pandangan seseorang, karena apabila karyawan tersebut merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani dan merasakan senang untuk bekerja di perusahaan tersebut akan menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, pekerjaannya menantang mental, serta kepribadiannya sesuai dengan pekerjaannya saat ini (Januartha & Adnyani, 2018).

Kepuasan kerja dengan indikator pekerjaan sendiri, upah atau gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja tidak mempengaruhi responden untuk tetap di perusahaan. Indikator terendah pada kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, bahwa rasa senang dan puas karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja

tidak menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Apabila dikaitkan dengan teori atribusi, perilaku individu dapat dipengaruhi dari faktor internal atau eksternal. Ketika karyawan merasa adanya rasa nyaman, aman, dan pekerjaannya saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikannya, karyawan tersebut pasti akan terus bertahan di perusahaan tersebut, dan sebaliknya (E. Putri & Anisa, 2022).

4.3.3 Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Putra Albasia Mandiri. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar -0,011 serta nilai t_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} , yaitu $-0,118 < 1,667$ dengan nilai signifikansi $0,907 > 0,05$. Hasil penelitian pada variabel ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputra et al., (2022) dan Sandy, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini didukung oleh keterangan yang diberikan pihak HRD, bahwa kompensasi yang diberikan PT. Putra Albasia Mandiri sudah sesuai dengan hukum yang berlaku, yaitu sesuai dengan UMK Temanggung dan akan diberikan upah lebih untuk karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja, fasilitas

cukup memadai, dan ada pemberian barang untuk karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai apresiasi atau balas jasa atas kontribusi kerja yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Rizky & Prastyani, 2023). Menurut Putrianti et al., (2014) kompensasi menjadi sangat penting untuk karyawan, karena mencerminkan nilai pekerjaan yang sudah mereka lakukan. Besar kecilnya kompensasi akan memberikan dampak pada kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kompensasi dengan baik untuk memastikan bahwa karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Kompensasi dengan indikator gaji, insentif, tunjangan, fasilitas tidak mempengaruhi karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan. Pada kompensasi indikator terendahnya adalah tunjangan, bahwa tunjangan yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan. Maka, hasil penelitian menunjukkan kalau kompensasi tidak menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Apabila dikaitkan dengan teori atribusi, jika perusahaan memberikan kompensasi yang cukup dan sesuai dengan beban kerjanya, karyawan akan merasa lebih nyaman dan terus mempertahankan posisinya di perusahaan

tersebut. Karyawan yang menerikam kompensasi sesuai dengan harapan mereka dan dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan terus mempertahankan posisinya tidak akan meninggalkan perusahaan (E. Putri & Anisa, 2022).

4.3.4 Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Putra Albasia Mandiri. Hal ini dibuktikan pada uji F yang mana nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $14,311 > 2,73$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Seluruh variabel independent memberikan pengaruh sebesar 35% terhadap variabel dependen, dan 65% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini. Hasil ini ada pada nilai *Adjusted R Square* di bagian uji koefisien determinasi tabel 22. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa hasil dari kuesioner yang diisi oleh responden kalau *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi akan meningkatkan *turnover intention* karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*, yang di mana meningkatnya rasa khawatir karyawan akan masa depan mereka, seperti kejelasan status kepegawaian dan tidak adanya jenjang karir.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa rasa puas atau tidak puasnya seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.
3. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Putra Albasia Mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan meninggalkan pekerjaan dan perusahaan tidak

memikirkan besaran kompensasi yang diterima. Sehingga, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4. *Job insecurity*, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Putra Albasia Mandiri.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi PT Putra Albasia Mandiri

1. Pada penelitian ini variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang lebih memadai, dan memberikan kejelasan mengenai status kepegawaiannya. Selain itu perusahaan dapat memberikan program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu karyawan untuk menunjang karirnya di masa depan.
2. Pada penelitian ini variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Pihak manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja para karyawannya, seperti kesesuaian gaji atau upah yang diperoleh, memberikan motivasi yang lebih kepada karyawannya, atasan memberikan apresiasi yang baik dan selalu menerima kritik dan memberikan saran kepada seluruh karyawannya.
3. Pada penelitian ini variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Sebab keinginan karyawan untuk keluar dari

perusahaan dapat dipicu karena karyawan merasa upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan dinilai belum sesuai dengan beban kerja. Jika karyawan kerja lebih dari jam kerja yang sudah ditentukan, maka perusahaan harus membayarkan jam lembur para karyawan sesuai dengan ketetapannya.

5.2.2 Bagi Penulis Selanjutnya

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen, yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu *turnover intention* karyawan. oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, stress kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, pengalaman kerja, keterampilan kerja, disiplin kerja, dan yang lainnya yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sehingga diharapkan hasil penelitian selanjutnya menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Akuntansi, J., Bisnis, M., Setiyanto, A. I., Hidayati, S. N., Pengajar, S., & Batam, P. N. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. 5(1), 105–110.
- Al Ghiffari, A. Z., & Safitri, R. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Revitalisasi*, 11(1), 73. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v11i1.2534>
- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam Smsi Sulsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 489–499. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.342>
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 10(1), 75. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Ansori. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandar Lampung A B S T R A K Job Satisfaction Organizational Commitment Turnover Intention. *Jurnal SOLMA*, 10(01), 2021. <https://journal.uhamka.ac.id/index.php/solma>
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1787>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap turnover intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101.
- Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN: STUDI LITERATUR*. 7.
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt . NESITOR. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(2), 79–93. <https://doi.org/10.55886/esensi.v25i2.475>
- Chalim, A. S. (2018). Effect of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job

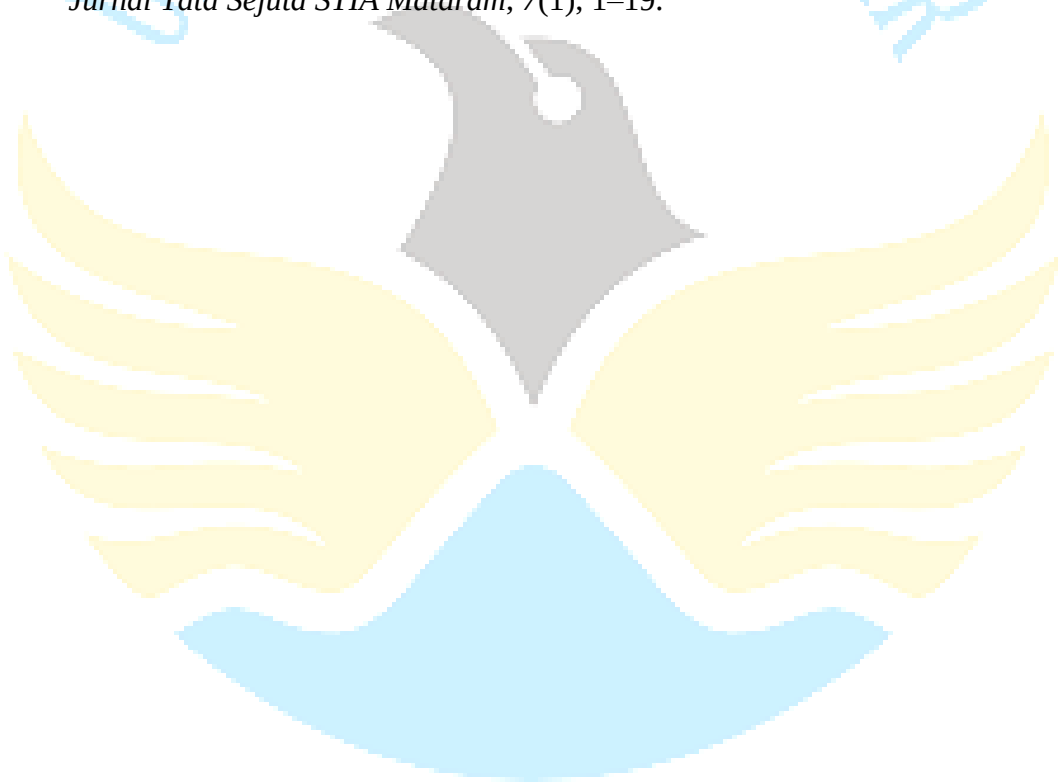
- Satisfaction on Turnover Intention: A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 199. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.284>
- Chepchumba, T. R. (2017). *THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE COMPENSATION AND EMPLOYEE TURNOVER IN SMALL BUSINESSES AMONG SAFARICOM DEALERS IN ELDORET MUNICIPALITY , KENYA*. V(2), 490–501.
- Darwati, Y. (2012). *Rev-Universum-Vol-9-No-1_061*.
- Desvarani, R., & Tamami, S. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt Bpr Artha Prima Perkasa Pulau Batam. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 11(1), 70–77. <https://doi.org/10.47768/gema.v11i1.16>
- Dewi Trisnawati, N. H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Bag. Marketing Pt. Wahana Sahabat Utama. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 22–37. <https://doi.org/10.26533/eksis.v11i1.27>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PRAMUNIAGA Di GELAE SUPERMARKET (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1574>
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). *Tabel (24,177 > 3,07)*. 12(1), 15–39.
- Herlina, V. (2019). Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS. Elex Media Komputindo.
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

- Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Hidayati, S. N., & Saputra, S. D. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai “Variabel Antara.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 162. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i2.365>
- Ilham, R. N., Merlita, L., Multazam, M., & Azani, T. M. (2022). The Influence of Application of Compensation System on Employee Turnover Intention At Pt. Auto Padu Kuala Tanjung Batubara With Work Motivation As An Intervening Variable. *International Conference on Health Science, Green Economics, Educational Review and Technology*, 4, 337–342.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5(No.5), 2727–2755. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/20246/13586>
- Islianty, N. R., & Wirastuti, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2121–2130. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i7.691>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4227/3535>
- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarano. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Iskandar Indah Printng Textile Di Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18(3), 402–409.
- Khaidir, M., & Sugiati, T. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Studi Pada Karyawan Kontrak PT.Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(3), 175–185.
- Kumbara, V. B. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 43–50. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.11>
- Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019a). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 60.
- Kurnia, M., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019b). Pengaruh Job Insecurity Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Sales Pada Pt Suka Fajar Cabang Solok. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 60. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i1.6132>
- Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321>
- Mediasi, V., Profesi, P., & Di, K. (2021). *No Title*. 3(11).
- Nazenin, S. (2014). Jurnal Dinamika Manajemen PERAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA UNTUK MENGURANGI TURNOVER INTENTION THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND JOB SATISFACTION TOWARD TURNOVER INTENTION. *Jdm*, 5(2), 220–227. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.51713/jamms.v2i2.34>
- Nugroho, T. T., & Darmawati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Pt Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 101–108.
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- Nurhaliza, N., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 2(3), 19–32. <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jisc>
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Keinginan untuk berpindah (turnover intention) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. . (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Olivia, S. G. C., Suseno, Y. D., & Sriwidodo, U. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PD. BPR BKK Boyolali. *Adi Widya : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 1–16. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/adiwidya/article/view/3963>
- Prameswari, R., Asih, W., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bandung, U. I. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Dengan demikian , turnover intention dapat berakibat kerugian bagi perusahaan , bocornya informasi atau rahasia perusahaan pada kompetitor (

- Puangyoykeaw dan (Zakaria dan Astuty ,. *Journal Riset Manajemen*, 2(2), 25–35.
- Purba, M. Y., & Ruslan, S. (2020). INFLUENCE COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND JOB SATISFACTION TO TURNOVER INTENTION. *Dinasto International of Economics, Finance & Accounting*, 1(2), 358–372.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- Putri, N. D., & Islamuddin. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Karyawan Sawitindo Mas. *Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 3, 87–98.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT . TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|*, 12(2), 1–9.
- Rizky, W. M., & Prastyani, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Job Crafting Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention. *Sibatik Journal | Volume*, 2(9), 2867–2882. <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 1–747.
- Sandy, F. B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Organizational Commitment Karyawan Pt Idx. *Jurnal Manajemen*, 16(1), 1–19. <https://doi.org/10.25170/jm.v16i1.788>
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.2.1491-1500.2022>
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). , Tetra Hidayati. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Career Growth dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Pegawai Kontrak di Instansi X. *None*, 5(10), 251048.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). *jurnal 21. I nyoman*. 5(8), 4983–5012.
- Shofiah, ima R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada PT Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 5(2), 1–16. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3862>
- Su'ada, A. M., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada

- Karyawan Pelaksana Produksi PT Putra Albasia Mandiri Temanggung). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1418–1427. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32740>
- Sugiyono.2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (19 ed.).Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfaabeta
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286–316. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol8.iss10.2682>
- Yelfira, M. A., & Soeling, P. D. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram*, 7(1), 1–19.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

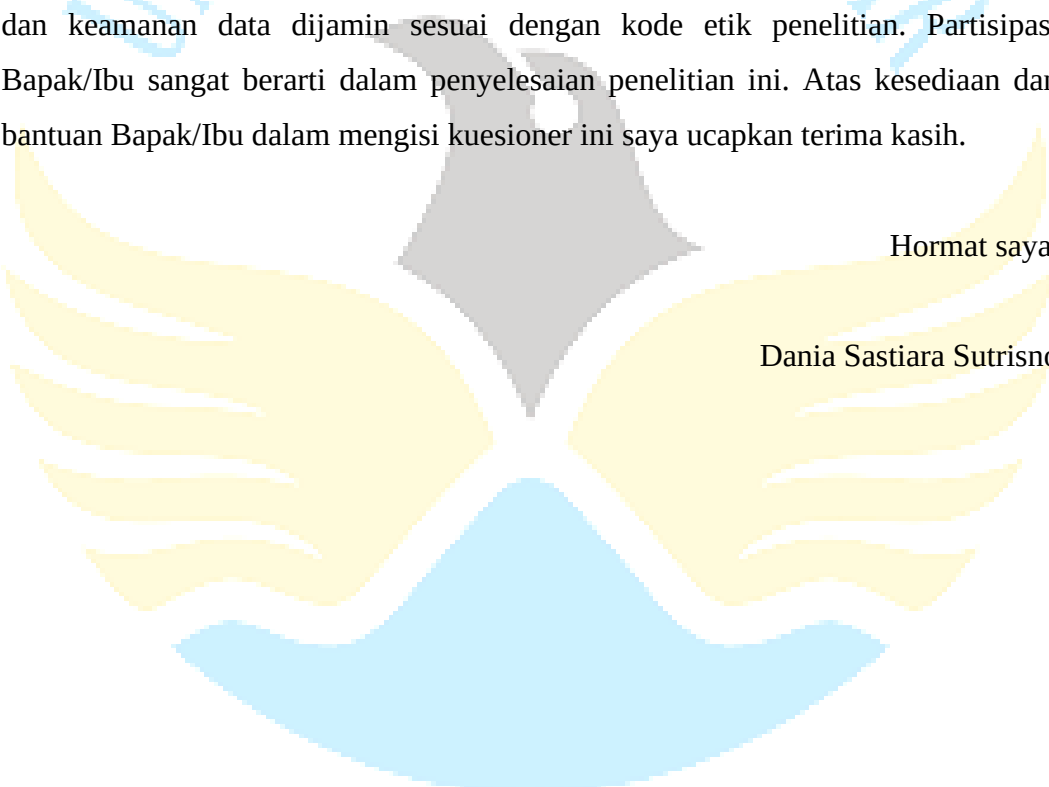
KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Dania Sastiara Sutrisno mahasiswa S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar Magelang, Jawa Tengah. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan dan memperoleh gelar sarjana. Dengan ini saya memohon atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saya. Kerahasiaan dan keamanan data dijamin sesuai dengan kode etik penelitian. Partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dania Sastiara Sutrisno



1.	Saya mulai mencari pekerjaan di perusahaan lain.					
2.	Saya memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan.					
3.	Saya mencari informasi tentang pekerjaan di perusahaan lain.					
Keinginan Untuk Keluar						
1.	saya akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat.					
2.	saya akan keluar dari perusahaan ini apabila sudah mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik.					
3.	Saya berpikir kalau pekerjaan di perusahaan lain lebih menarik dari pada pekerjaan saya sekarang.					

2. Job insecurity

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Arti Pekerjaan Bagi Individu						
1.	Saya memiliki rasa khawatir kalau pekerjaan yang saya lakukan ada kesalahan selama saya kerjakan dan hal tersebut akan memberikan pengaruh pada karir saya nantinya.					
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan sangat penting untuk perusahaan dan juga untuk diri saya sendiri.					
Ancaman Pada Aspek-Aspek Pekerjaan						
1.	Pekerjaan yang saya lakukan terasa membosankan.					

2.	Saya mampu menghadapi ancaman-ancaman yang timbul di lingkungan pekerjaan.					
Kemungkinan Terjadinya Kejadian Secara Negatif						
1.	Saya merasa pekerjaan yang sedang saya jalani tidak memberikan kemajuan, tetapi malah memberikan dampak negatif untuk diri saya.					
2.	Saya merasa khawatir pada pekerjaan saya di masa mendatang karena adanya kemajuan dan kecanggihan di bidang teknologi.					
Potensi Setiap Peristiwa						
1.	Peristiwa yang terjadi di dalam pekerjaan saya terdapat potensi adanya rasa tidak aman dalam perusahaan.					
2.	Saya merasa peristiwa perubahan negatif pada pekerjaan saya membuat diri saya terancam di dalam perusahaan.					
Ketidakberdayaan						
1.	Saya tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan karena karena tidak memiliki waktu yang cukup.					
2.	Pekerjaan sangat banyak setiap harinya, sehingga membuat saya kewalahan.					
3.	Saya merasa sering kehilangan kontrol pada setiap pekerjaan yang saya kerjakan.					

3. Kepuasan Kerja

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5

Pekerjaan Itu Sendiri						
1.	Saya merasa senang dan puas dengan pekerjaan saya saat ini karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
2.	Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini.					
Upah atau Gaji						
1.	Saya merasa puas dengan upah yang saya terima karena sudah cukup untuk kebutuhan sehari-hari					
2.	Saya merasa upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
Promosi						
1.	Saya merasa kalau perusahaan kurang dalam memberikan kenaikan jabatan di dalam perusahaan					
2.	Saya merasa puas atas kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang sudah bekerja dengan baik.					
Pengawasan						
1.	Saya merasa puas karena atasan sudah memberikan dukungan dan arahan yang baik kepada bawahannya.					
2.	Saya merasa senang karena atasan dapat menerima kritik dan saran bawahannya dengan baik.					
Rekan Kerja						
1.	Saya puas ketika bisa bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat diajak bekerja sama dan saling mendukung.					
2.	Saya merasa senang kalau rekan kerja dapat					

	memberikan suasana kerja yang aman dan harmonis					
--	---	--	--	--	--	--

4. Kompensasi

No.	Indikator	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Gaji atau Upah						
1.	Saya merasa kalau gaji atau upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang saya dapatkan di perusahaan.					
2.	Gajia atau upah yang saya terima setiap bulannya dapat menjamin kebutuhan keluarga					
Insentif						
1.	Saya akan menerima upah lebih setiap bulannya karena sudah bekerja lebih dari waktu yang di tetapkan atau lembur.					
2.	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawannya.					
Tunjangan						
1.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kedudukan saya di perusahaan.					
2.	Perusahaan rutin memberikan tunjangan hari raya (THR).					
3.	Saya merasa tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya.					
Fasilitas						
1.	Perusahaan sudah memberikan berbagai fasilitas untuk karyawannya, seperti tempat ibadah, seragam kerja, parkir, peralatan kerja yang lengkap, dan juga kantin.					

2.	Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kesehatan dan keselamatan karyawan.					
----	---	--	--	--	--	--



Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian

1. *Job insecurity* (X1)

No .	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1.1 0	X1.1 1
1	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2
2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2
4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2
5	5	5	3	4	2	3	3	3	2	4	3
6	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3
7	1	3	3	5	1	3	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	3
9	5	4	3	4	4	5	4	4	2	4	3
10	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	3	5	3	5	4	4	3	4	3
13	4	5	5	5	3	4	4	4	2	3	3
14	4	4	3	4	2	5	3	3	2	3	2
15	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3
16	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3
17	3	3	4	4	2	4	2	2	2	4	3
18	2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	2
19	3	4	2	4	3	5	4	4	4	4	2
20	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3
21	4	3	4	4	2	5	3	4	3	4	4
22	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	3
23	3	5	3	5	3	5	3	4	2	3	3
24	4	5	2	4	2	4	4	4	3	4	3
25	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4
26	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3
27	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
28	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	2
29	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	3
30	4	5	2	5	3	5	4	4	2	3	3
31	2	4	3	4	2	4	5	5	1	3	2
32	2	3	3	4	1	3	3	2	4	4	3
33	3	5	2	5	3	4	3	3	2	3	3
34	4	5	2	5	3	4	3	3	3	4	4
35	5	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3
36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3

37	4	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4
38	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	2
39	4	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3
40	5	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3
41	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	4
42	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3
43	4	5	3	4	2	5	4	5	3	3	3
44	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3
45	4	3	3	4	2	4	4	3	4	3	2
46	3	3	2	4	2	3	2	3	3	4	4
47	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3
48	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2
49	3	4	4	3	3	5	2	4	3	3	3
50	4	4	3	5	3	4	2	2	4	3	3
51	5	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4
52	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	3
53	4	3	2	5	2	4	3	4	4	4	4
54	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
55	4	5	2	5	4	2	3	2	3	4	3
56	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
57	3	4	4	5	4	3	1	4	2	4	2
58	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	3
59	3	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3
60	5	3	2	4	2	2	3	2	2	3	4
61	4	3	2	5	2	4	3	3	3	4	3
62	4	4	3	5	3	4	2	4	3	3	2
63	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4
64	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3
65	4	4	2	4	4	5	3	4	3	4	3
66	5	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4
67	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4
68	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	2
69	2	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3
70	2	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2
71	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4
72	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	2
73	1	5	2	5	1	2	1	2	1	2	1
74	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2
75	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2

2. Kepuasan kerja (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	5
4	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3
5	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3
6	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4
7	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4
8	1	5	3	3	4	5	5	3	5	1
9	2	3	3	3	3	3	3	5	3	4
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	3	3	5	5	3	4	3	4	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	5	2	2	2	2	2	3	3	3
15	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4
24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
26	2	3	2	1	4	3	4	4	4	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4
30	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
31	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3
32	3	2	2	2	3	2	1	4	2	2
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
36	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4
37	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
38	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
39	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3

3. Kompensasi (X3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	1	1	5	5	5	5
4	2	2	3	3	2	3	2	2	4
5	4	4	4	4	3	5	5	3	5
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	2	3	2	2	3	1	2	5
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	2	1	2	3	2	1	3	4
11	5	4	5	4	5	5	4	5	5
12	2	2	3	1	1	1	1	2	5
13	4	3	4	5	5	5	3	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	3	4	3	4	4	2	2	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	1	1	1	1	1	2	1	1	2
18	4	4	1	1	1	5	3	4	4
19	3	4	5	3	4	5	1	5	5
20	4	2	2	2	4	4	2	4	4
21	2	2	2	2	2	3	1	2	3
22	4	3	4	3	3	5	5	5	5
23	4	4	5	4	4	5	2	4	5
24	3	3	4	3	3	4	2	3	4
25	3	4	5	4	3	3	3	5	5
26	5	5	5	5	5	5	2	5	5
27	2	3	4	4	4	5	1	4	4
28	5	4	5	5	5	5	1	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	2	2	2	3	3	3	4	4	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	5	5	3	3	3	4	5	5
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	4	4	4	4	4	2	4	4
35	4	4	3	3	4	4	2	4	4
36	4	4	4	4	4	4	2	3	4
37	2	2	4	3	5	5	2	3	4
38	4	4	4	2	4	4	1	2	4
39	4	4	4	3	4	4	2	3	4

40	2	3	3	3	3	3	1	1	3
41	3	3	3	2	2	2	2	4	4
42	2	2	2	2	2	2	1	2	3
43	3	2	2	3	3	2	4	3	4
44	4	3	3	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	4	4	4	5	4	5
46	4	4	4	4	3	5	5	3	5
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	3	4	3	3	4	4
49	4	4	4	3	3	3	3	4	3
50	4	3	3	3	3	4	4	4	4
51	5	4	4	3	4	4	5	5	5
52	5	4	4	5	4	5	4	4	4
53	4	4	5	4	4	5	2	4	5
54	3	3	4	4	3	3	3	4	5
55	1	1	5	1	1	5	1	1	5
56	3	3	2	2	3	3	1	3	4
57	2	3	4	3	3	4	2	2	4
58	3	3	3	4	3	3	4	5	5
59	1	1	1	5	4	4	2	2	4
60	3	3	3	3	3	4	4	3	5
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4
62	3	3	3	3	3	3	4	3	5
63	4	5	5	4	4	5	5	5	5
64	4	2	2	2	4	4	2	4	4
65	5	5	5	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	3	2	4	4	5
67	2	2	1	2	2	4	1	4	2
68	4	5	5	4	4	5	5	5	5
69	3	3	3	3	3	4	5	3	5
70	1	1	1	5	3	3	1	1	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	3	5
73	1	1	3	3	2	3	1	1	3
74	5	5	5	3	4	4	4	4	4
75	2	3	3	3	3	3	1	1	3

4. Turnover intention (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	1	1	5	1	5	5	1	5	1
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	1	2	1	1	1
4	2	1	2	1	1	2	1	1	1
5	4	2	2	2	4	2	2	4	2
6	4	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2
8	4	3	3	2	2	2	2	2	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	5	4	4	4	3
11	3	4	4	4	5	4	3	5	5
12	5	3	4	3	4	3	3	5	4
13	3	4	5	4	4	4	3	5	3
14	4	4	5	5	4	5	5	4	4
15	3	5	4	3	5	5	3	4	4
16	3	3	5	3	4	4	3	5	4
17	4	4	4	3	4	4	3	5	3
18	5	4	5	4	5	5	3	5	4
19	4	4	3	4	4	4	2	4	3
20	5	4	5	5	4	5	4	5	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	4	5	4	4	4	3	5	4
23	3	4	5	3	3	3	4	4	4
24	5	4	4	3	4	4	3	5	3
25	2	3	4	2	4	4	2	5	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	3	4	4	3	4	4
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4
29	4	5	5	4	5	5	4	5	5
30	5	4	5	3	4	4	3	4	3
31	3	4	5	3	4	4	3	5	4
32	4	4	5	4	4	4	2	4	4
33	2	3	4	2	4	4	2	4	2
34	3	3	4	3	4	4	3	4	2
35	2	2	4	2	4	3	2	4	3
36	3	4	5	4	4	4	3	5	4
37	3	3	4	4	4	4	3	4	4
38	2	3	4	2	4	3	2	4	3
39	4	5	5	4	5	4	3	5	4

40	4	3	4	4	3	4	3	3	3
41	3	5	4	3	4	3	3	4	4
42	4	3	3	4	4	4	3	4	4
43	4	4	4	3	4	4	3	4	4
44	4	4	4	4	4	4	3	4	4
45	3	3	4	3	4	3	4	4	4
46	3	4	4	4	5	4	4	4	5
47	3	4	4	4	4	5	4	4	4
48	4	4	5	3	4	4	3	5	4
49	4	4	5	5	5	4	3	4	4
50	5	5	5	4	5	5	3	4	4
51	3	4	4	3	4	4	2	4	3
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	3	3	4	3	4	3	2	4	2
54	4	4	5	4	4	4	3	5	4
55	4	5	5	4	5	4	4	4	4
56	4	4	5	3	4	4	3	4	3
57	3	4	4	2	4	3	2	4	3
58	4	4	4	3	5	3	3	4	4
59	3	3	4	3	4	4	3	4	3
60	2	4	5	3	5	5	2	4	4
61	4	4	4	4	4	4	3	4	3
62	4	4	5	4	5	5	4	4	4
63	3	3	4	2	4	2	2	4	2
64	4	4	5	4	5	5	3	5	4
65	3	3	4	4	4	4	2	4	3
66	4	4	5	5	5	4	4	5	5
67	3	4	4	3	4	3	3	4	4
68	5	5	5	4	5	5	3	5	4
69	4	4	4	4	4	4	3	4	4
70	3	3	4	3	5	4	3	5	3
71	2	3	4	3	5	5	2	5	3
72	3	4	4	4	4	4	3	4	3
73	4	4	4	3	5	3	3	4	4
74	4	4	5	4	4	3	4	4	4
75	3	3	4	2	4	4	2	5	3

Lampiran 3 Hasil Uji Deskriptif

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	19	25.3	25.3	25.3
	Perempuan	56	74.7	74.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	12	16.0	16.0	16.0
	26-30	10	13.3	13.3	29.3
	31-35	10	13.3	13.3	42.7
	36-40	18	24.0	24.0	66.7
	41-45	14	18.7	18.7	85.3
	46-50	6	8.0	8.0	93.3
	51-55	5	6.7	6.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 - 3 tahun	30	40.0	40.0	40.0
	4 - 7 tahun	7	9.3	9.3	49.3
	7 - 10 tahun	15	20.0	20.0	69.3
	<10 tahun	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	75	1	5	3.48	.964
X1.2	75	2	5	3.99	.762
X1.3	75	2	5	3.05	.837
X1.4	75	1	5	4.09	.791
X1.5	75	1	5	2.89	.909
X1.6	75	1	5	3.91	.903
X1.7	75	1	5	3.20	.900
X1.8	75	2	5	3.55	.843
X1.9	75	1	4	2.88	.821
X1.10	75	2	4	3.45	.664
X1.11	75	1	4	2.95	.733
Valid N (listwise)	75				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	75	1	5	3.29	1.160
X2.2	75	1	5	3.53	.977
X2.3	75	1	5	3.31	1.013
X2.4	75	1	5	3.39	1.077
X2.5	75	1	5	3.68	.989
X2.6	75	1	5	3.51	.978
X2.7	75	1	5	3.73	.977
X2.8	75	2	5	3.92	.818
X2.9	75	1	5	3.80	.838
X2.10	75	1	5	3.81	.926
Valid N (listwise)	75				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	75	1	5	3.36	1.135
X3.2	75	1	5	3.33	1.107
X3.3	75	1	5	3.53	1.166
X3.4	75	1	5	3.27	1.044
X3.5	75	1	5	3.36	1.009
X3.6	75	1	5	3.81	.982
X3.7	75	1	5	2.89	1.410
X3.8	75	1	5	3.48	1.167
X3.9	75	2	5	4.19	.817
Valid N (listwise)	75				

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	75	1	5	3.45	.905
Y.2	75	1	5	3.61	.853
Y.3	75	2	5	4.16	.789
Y.4	75	1	5	3.29	.897
Y.5	75	1	5	4.07	.827
Y.6	75	2	5	3.80	.838
Y.7	75	1	5	2.89	.798
Y.8	75	1	5	4.11	.863
Y.9	75	1	5	3.44	.919
Valid N (listwise)	75				

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

1. *Job insecurity* (X1)

[illegible]

X1.8	Pearson Correlation	.055	.180	.303**	.145	.430**	.512**	.477**	1	.291*	.445**	.223	.686**
	Sig. (2-tailed)	.638	.123	.008	.214	<.001	<.001	<.001		.011	<.001	.055	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.9	Pearson Correlation	.057	-.046	.167	.101	.164	.222	.307**	.291*	1	.399**	.371**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.629	.697	.153	.390	.161	.056	.007	.011		<.001	.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.10	Pearson Correlation	.226	.066	.175	.279*	.372**	.252*	.321**	.445**	.399**	1	.495**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.052	.576	.133	.016	<.001	.029	.005	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X1.11	Pearson Correlation	.362**	.047	.137	.102	.316**	.278*	.282*	.223	.371**	.495**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001	.688	.242	.385	.006	.016	.014	.055	.001	<.001		<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Total X1	Pearson Correlation	.499**	.369**	.430**	.329**	.608**	.629**	.629**	.686**	.501**	.653**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.001	<.001	.004	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Kepuasan Kerja (X2)

[illegible]

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.4	Pearson Correlation	.386*	.413*	.425*	1	.742*	.405*	.378*	.371*	.353*	.662*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	.001	.002	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.5	Pearson Correlation	.570*	.496*	.466*	.742*	1	.519*	.265*	.483*	.278*	.711*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	.022	<.001	.016	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.6	Pearson Correlation	.510*	.468*	.536*	.405*	.519*	1	.317*	.445*	.398*	.676*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.006	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.7	Pearson Correlation	.624*	.577*	.380*	.378*	.265*	.317*	1	.574*	.369*	.704*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.022	.006		<.001	.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.8	Pearson Correlation	.735*	.691*	.495*	.371*	.483*	.445*	.574*	1	.401*	.793*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3.9	Pearson Correlation	.408*	.408*	.546*	.353*	.278*	.398*	.369*	.401*	1	.602*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.002	.016	<.001	.001	<.001		<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V19	Pearson Correlation	.861*	.856*	.771*	.662*	.711*	.676*	.704*	.793*	.602*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

4. *Turnover intention (Y)*

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	V19
Y. 1	Pearson Correlation	1	.546*	.238*	.567*	.230*	.228*	.536*	.214	.456*	.594*
	Sig. (2-tailed)		<.001	.040	<.001	.047	.049	<.001	.065	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 2	Pearson Correlation	.546*	1	.595*	.663*	.554*	.514*	.614*	.461*	.738*	.831*
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 3	Pearson Correlation	.238*	.595*	1	.506*	.646*	.662*	.457*	.709*	.573*	.778*
	Sig. (2-tailed)	.040	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 4	Pearson Correlation	.567*	.663*	.506*	1	.428*	.564*	.705*	.378*	.743*	.815*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 5	Pearson Correlation	.230*	.554*	.646*	.428*	1	.662*	.379*	.766*	.565*	.758*
	Sig. (2-tailed)	.047	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 6	Pearson Correlation	.228*	.514*	.662*	.564*	.662*	1	.392*	.627*	.502*	.747*
	Sig. (2-tailed)	.049	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 7	Pearson Correlation	.536*	.614*	.457*	.705*	.379*	.392*	1	.331*	.728*	.750*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		.004	<.001	<.001

N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 8	Pearson Correlation	.214	.461*	.709*	.378*	.766*	.627*	.331*	1	.536*	.728*
	Sig. (2-tailed)	.065	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.004		<.001	<.001
N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y. 9	Pearson Correlation	.456*	.738*	.573*	.743*	.565*	.502*	.728*	.536*	1	.855*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
V1 9	Pearson Correlation	.594*	.831*	.778*	.815*	.758*	.747*	.750*	.728*	.855*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
N		75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

1. Job insecurity (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	11

2. Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

3. Kompensasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	9

4. Turnover intention (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	9

Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.62378562
Most Extreme Differences	Absolute		.078
	Positive		.060
	Negative		-.078
Test Statistic			.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.310
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.298
		Upper Bound	.322

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.317	5.271		1.578	.119		
	X1	.721	.111	.607	6.470	<.001	.998	1.002
	X2	-.059	.109	-.067	-.548	.586	.592	1.690
	X3	-.011	.098	-.014	-.118	.907	.592	1.688

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.557	3.178		3.637	<.001
	X1	-.130	.067	-.219	-1.928	.058
	X2	-.055	.065	-.124	-.837	.405
	X3	-.037	.059	-.094	-.636	.527

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 9 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.317	5.271		1.578	.119
	X1	.721	.111	.607	6.470	<.001
	X2	-.059	.109	-.067	-.548	.586
	X3	-.011	.098	-.014	-.118	.907

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.672	3	318.891	14.311	<.001 ^b
	Residual	1582.075	71	22.283		
	Total	2538.747	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

		Model Summary			Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square		
1	.614 ^a	.377	.350		4.720

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Lampiran 12 Daftar Pertanyaan Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara sebelum membuat penelitian untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan secara akurat dan aktual yang berkaitan dengan fenomena yang ada di PT. Putra Albasia Mandiri. Yang menjadi narasumber dalam wawancara ini adalah pihak HRD dari PT. Putra Albasia Mandiri. Berikut ini merupakan daftar pertanyaan yang diajukan oleh peneliti saat wawancara dilaksanakan:

1. Apakah *turnover intention* di PT. Putra Albasia Mandiri sering terjadi?
2. Bagaimana beban kerja karyawan di PT. Putra Albasia Mandiri?
3. Apa yang sudah dilakukan PT. Putra Albasia Mandiri untuk menurunkan tingkat *turnover intention*?
4. Apa saja motivasi atau reward yang diberikan PT. Putra Albasia Mandiri
Untuk karyawannya?
5. Apakah pernah terjadi kecelakaan kerja di PT. Putra Albasia Mandiri?
6. Apa saja kompensasi yang diberikan PT. Putra Albasia Mandiri untuk karyawan?

Lampiran 13 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS TIDAR
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kapten Suparman 39 Magelang 56116
Telp. (0293) 364113 Fax. (0293) 362438
Laman: www.untidar.ac.id Surel : ekonomi@untidar.ac.id

Nomor : 8/2114 / UN57 . FI / PT.00 / 2023 Magelang, 04-10-2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan data dan Izin Penelitian

Yth. HRD PT Putra Albasia Mandiri
Jl. Catgawen Rt 01/06, Caturanom
Parakan, Temanggung, Jawa Tengah 56254, Indonesia

Disampaikan dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tidar, setiap mahasiswa diwajibkan memenuhi salah satu persyaratan akademik diantaranya pembuatan Skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon Bapak/ibu memberikan izin kepada mahasiswa kami dibawah ini, untuk melakukan penelitian/survei di PT Putra Albasia Mandiri dalam penyusunan skripsinya. Adapun mahasiswa tersebut atas nama :

Nama : Dania Sastiara Sutrisno
NIM : 2010103077
Prodi/Jurusan : S1 Manajemen
Semester : VII
No.HP : 085717755667
Topik Skripsi : *Turnover Intention*
Waktu Penelitian : Agustus-Desember 2023
Tempat Penelitian : PT Putra Albasia Mandiri Temanggung

Data yang dibutuhkan :

1. Profil Perusahaan
2. Struktur Organisasi
3. Data jumlah karyawan yang masuk dan keluar perusahaan
4. Data jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja

Demikian permohonan kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Plt. Wakil Dekan
Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Axel Giovani, S.E., M.M.
NIP.199211042019031017