

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN PERSEPSI
KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN DI OUTLET OTI
FRIEDCHICKEN KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)
Dalam Ilmu Psikologi



Diajukan Oleh:

ARJUN MAIDA KHOIRUL HUDAYA

1707016041

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2024**

PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN PERSEPSI KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI OUTLET OTI *FRIEDCHICKEN* KOTA SEMARANG**

Penulis : Arjun Maida Khoiril Hudaya
NIM : 1707016041
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 28 Juni 2024

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M.Si.
NIP 197304271996031001

Penguji II

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP 197711022006042004

Penguji III

Dewi Khurun Aini, M.A.
NIP 198605232018012002

Penguji IV

Lainatul Mudzkiyyah, M.Psi., Psikolog
NIP 198805032023212036

Pembimbing I

Wening Wihartati, S.Psi., M.Si.
NIP 197711022006042004

PERNYATAAN KEASLIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Arjun Maida Khoirul Hudaya

NIM : 1707016041

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN PERSEPSI KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
DI OUTLET OTI *FRIEDCHICKEN* KOTA SEMARANG**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 15 Juni 2024

Pembuat Pernyataan



Arjun Maida Khoirul Hudaya

NIM: 1707016041

NOTA PEMBIMBING



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI WALISONGO FAKULTAS PSIKOLOGI DAN
KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp.76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN PERSEPSI KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
KARYAWAN DI OUTLET OTI *FRIEDCHICKEN* KOTA
SEMARANG**

Nama : Arjun Maida Khoiril Hudaya
NIM : 1707016041
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,

Wening Wihartati S.Psi., M.Si.

NIP: 197711022006042004

Semarang, 15 Juni 2024
Yang bersangkutan

Arjun Maida Khoiril Hudaya

NIM: 1707016041

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis hantarkan kehadirat Allah SWT dan dari hati yang terdalam atas rasa karunia dan barokahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Regulasi Diri Dengan Kecemasan Saat Melakukan Pertunjukan Musik Pada Mahasiswa UKM Musik UIN Walisongo Semarang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Wallisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun kendala tersebut dapat diselesaikan dengan cara berdiskusi dengan dosen pembimbing serta dukungan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr Nizar Ali., M.Ag selaku rektor UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Baidi Bukhori, S.Ag., M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Dewi Khurun Aini, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
4. Ibu Wening Wihartati S.Psi., M.Si. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dukungan, arahan, motivasi dan waktunya selama proses penyusunan skripsi.
5. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya.

Semarang, 15 Juni 2024
Penulis

Arjun Maida KH
NIM : 1707016041

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahiim

Dengan mengucapkan segala syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa. Dengan kerendahan hati yang paling dalam untuk orang-orang yang selalu mendo'akan, memberikan dukungan dan motivasi. Skripsi ini kupersembahkan kepada :

1. Ibu, Bapak dan Adiku Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini. Bpk Mulyono dan Ibu Nur Handayani yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia karna kusadar, sebagai titipan tuhan aku belum bisa berbuat yang lebih. Terima kasih Ibu..Terimah kasih Bapak atas semua yang telah engkau berikan semoga diberi kesehatan dan panjang umur agar dapat menemani langkah kecilku bersama Latif adiku menuju kesuksesan.
2. Seluruh sahabat penulis. Anam dan Sukron mereka bagai sahabat rasa saudara, Tri dan Atiqul teman kelas A yang takkan kulupa jasa-jasa kalian, mas Tegar, Mas Iqbal dan Mas Qulup terimakasih untuk segala ilmumu dalam Organisasi, setar mas Obi, Mas ceking dan Mas Sugi Aku di TEHA akan serasa sepi tanpa mereka, yoki dan pedro yang selalu memberi semangat pada penulis, juga tak lupa teman-teman yang selalu menemaniku dalam susah dan duka senantiasa menyemangati untuk menyelesaikan perkuliahan ini yang tak bisa penulis sebut namanya satu persatu.
3. Keluarga penulis di perantauan. Untuk Keluargaku PMII rayon Psikes, Keluargaku kelas A Squad, Keluargaku Teater Momento, Keluargaku di Angkringan TEHA, Keluargaku kelompok KKN 69, Keluargaku silat BDI, Keluargaku Cafe Lucky13, Keluargaku komunitas Ngalianisme dan Majelis Al Ikhlas, dan Keluargaku di Outlet Oti Mijen, kehangatan dan cinta kasih kalian di perantauan takkan bisa penulis lupakan.
4. Bapak Ibu Dosen penlis, yang sangat berjasa dalam jenjang perkuliahanku terkhusus wali dosenku tercinta Bu Maria Ulfa, dosen pembimbingku tersabar Bu Wening Wihartati, serta Bapak Ibu dosen terbaik dalam mengajar Bu Dewi, Pak Wahib, Bu Widya, Pak Gun, Bu Lucky, Pak Baidi, Bu Laina, Pak Makhasin dan Bu Rani yang tak bisa saya balas jasa jasa mereka.

5. Dan yang terakhir kepada pasangan penulis, skripsi ini Di persembahkan sebagai buah dari kesabaran dan ketulusan wanita yang masih setia menemani penulis dalam susah dalam duka hingga akhir jerih payah penulis yang penuh keluh kesah janjeng pendidikan S1, setar tak lupa teiring untuk kita semoga Allah SWT senantia merestui hubungan ini hingga di satukan dalam ikatan pernikahan yang Sakinah, Mawadah, Warohmah, meski dipersembahkan terakhir namun akan jadi persembahan terindah dari penulis untuk wanitanya yang selalu setia menemani.

MOTTO

“Tetap bersyukur meski yang kau miliki suka dan duka. Percayalah Allah selalu ada untukmu.”

ABSTRAK

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN PERSEPSI KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN OTI FRIED CHIKKEN
KOTA SEMARANG**

ABSTRACT

Human resources are an important role in a company. In companies that require high quality human resources to achieve company goals. Therefore, companies have a role in acquiring, managing and paying good attention to their own human resources. Companies in facing competition strive to improve as much as possible the performance of their employees in order to be able to win in competition with other companies. Employee performance can increase if supported by adequate human resources. In the 5.0 era, there is a problem of high levels of turnover intention, which is a very important problem to find a solution for. Because the high level of turnover intention results in increased financing and difficulty for companies to rotate employees. This research aims to empirically test the influence of job insecurity (X1) and financial compensation (X2) on turnover intention among employees at PT. OTI Fried Chicken West Semarang. The sample in this study consisted of 129 employees using a saturated sampling technique which made the population into the sample. The data analysis method used is multiple regression analysis. The results obtained from the job insecurity variable on turnover intention have a significant effect of $0.00 < 0.05$, then the financial compensation variable on turnover intention has a significant effect of $0.00 < 0.05$. And job insecurity and financial compensation have a significant effect with a score of $0.000 < 0.05$ and contribute 55.4%.

Keywords: *Job insecurity, financial compensation and turnover intention.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu peran penting pada perusahaan. Karena sumber daya manusia dengan kualitas tinggi dibutuhkan guna tercapainya

tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan memiliki peranan dalam memperoleh, mengelola, dan memperhatikan sumber daya manusianya itu sendiri dengan baik. Dalam menghadapi persaingan Perusahaan berupaya dalam meningkatkan semaksimal mungkin terkait kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan komitmen Perusahaan yang memadai. Di zaman 5.0 terjadi permasalahan tingginya taraf *turnover intention* yang merupakan masalah penting untuk dicari solusinya. Karena tingginya tingkat *turnover intention* berakibat bengkaknya pembiayaan dan sulitnya perusahaan dalam merotasi para pegawai. Adanya penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *job insecurity* (X1) dan kompensasi finansial (X2) terhadap *turnover intention* pada karyawan di PT. OTI Fried Chicken Kota Semarang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif kolerasional dengan menggunakan metode Numerikal. Sumber data yang digunakan adalah data statistik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang karyawan Oti FriedChicken. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah jenuh yang menjadikan jumlah populasi menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan 30 sebagai Sampel Uji Skala dan 120 sebagai Responden dalam penelitian ini. Uji persyaratan instrumen menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji persyaratan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Linearitas dan Uji Multikolinearitas. Metode analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dan penggunaan hipotesis menggunakan uji T dan Uji F. Hasil yang diperoleh dari variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan sejumlah $0,00 < 0,05$, lalu variabel kompensasi finansial terhadap *turnover intention* berpengaruh signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Serta *job insecurity* dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan dengan skor $0,000 < 0,05$ dan berkontribusi sebesar 55,4%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Oti FriedChicken, Pengaruh Persepsi Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Oti FriedChicken, Pengaruh *Job Insecurity* dan Persepsi Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Oti FriedChicken Kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Oti FriedChicken Kota Semarang. Persepsi Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Oti FriedChicken Kota Semarang. *Job Insecurity* dan Persepsi Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Oti FriedChicken Kota Semarang.

Kata Kunci: *Job insecurity*, kompensasi finansial dan *turnover intention*.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	6
-----------------	---

BAB I	11
PENDAHULUAN	11
A. Latar Belakang	11
B. Rumusan Masalah	18
C. Tujuan Penelitian	19
D. Manfaat Penelitian	19
E. Keaslian Penelitian	20
BAB II	22
KAJIAN PUSTAKA	22
A. <i>Turnover Intention</i>	22
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	22
2. Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i>	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	25
4. <i>Turnover Intention</i> Dalam Perspektif Islam	26
B. <i>Job Insecurity</i>	28
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	28
2. Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i>	28
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	30
4. <i>Job Insecurity</i> Dalam Perspektif Islam	32
C. Kompensasi Finansial	33
1. Pengertian Kompensasi Finansial	33
2. Aspek-aspek Kompensasi Finansial	33
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial	35
4. Kompensasi Finansial Dalam Perspektif Islam	36
D. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kompensasi Finansial Terhadap <i>Turnpver Intention</i>	38
E. Kerangka Berpikir	41
F. Hipotesis	41
BAB III	42
METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Variabel Penelitian	42
D. Definisi Operasional	43
1) <i>Turn Over Intention</i>	43

2) <i>Job Insecurity</i>	43
3) Kompensasi Finansial	43
E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	44
1) Populasi	44
2) Sampel	44
3) Teknik Sampling	44
F. Teknik Pengumpulan Data	45
1) <i>Skala Turn Over Intention</i>	46
2) <i>Skala Job Insecurity</i>	48
3) Skala Kompensasi Finansial	49
G. Validitas dan Realibitas Alat Ukur	51
1) Validitas	51
2) Realibitas	52
H. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1) Uji Asumsi	Error! Bookmark not defined.
2) Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis tentunya para pelaku usaha bertujuan untuk memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Faktor penentu dalam keberhasilan suatu perusahaan ialah

sumber daya manusianya sendiri, karena merupakan faktor penentu keberadaan dan memiliki peran untuk kontribusi ke arah kesuksesan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan dalam menghadapi persaingan berupaya dalam meningkatkan semaksimal mungkin terkait kinerja karyawannya agar mampu menang dalam persaingan dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan sumber daya manusia yang memadai.

Sumber daya manusia pada perusahaan ialah salah satu aset yang akurat guna meningkatkan keberlangsungan suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan memiliki peranan dalam memperoleh, mengelola, dan memperhatikan sumber daya manusianya itu sendiri dengan baik. Di zaman 5.0 terjadi permasalahan tingginya taraf *turnover intention* yang merupakan masalah yang sangat penting untuk dicari solusinya. Tingkat turnover merupakan istilah yang mengacu pada persentase pegawai yang berhenti dalam jangka waktu tertentu (Novitasari, dkk., 2021: 4638). Tingkat gesekan dapat dihitung bulanan atau tahunan. Pergantian karyawan dapat disebabkan oleh berbagai macam alasan, antara lain ketidakpuasan terhadap kondisi kerja dan masalah keuangan perusahaan. Perlu diingat bahwa turnover adalah persentase karyawan yang meninggalkan perusahaan karena pensiun atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang keluar biasanya percaya bahwa karyawan memiliki peluang sukses yang lebih baik di tempat lain.

Keinginan (*intention*) adalah suatu niat yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain, fluktuasi mengacu pada karyawan yang secara sukarela mengundurkan diri atau pindah ke pekerjaan lain. Tingkat turnover yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak menikmati bekerja di perusahaan tersebut. Dari sudut pandang ekonomi, perusahaan tentu saja mempunyai biaya yang besar karena seringnya kampanye perekrutan, biaya pelatihan yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang berdampak negatif terhadap suasana tempat kerja. Karena tingginya tingkat *turnover intention* berakibat bengkaknya pembiayaan dan sulitnya perusahaan dalam merotasi para pegawai. Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

diharapkan mampu menjadi karyawan yang produktif selama bekerja. Meskipun demikian, tuntutan tersebut tidak mampu dibedakan oleh perusahaan mengenai karyawan yang produktif dan karyawan yang tidak produktif. Perusahaan yang berfokus pada pencapaian target serta tujuannya saja tanpa memberikan perhatian pada karyawannya.

Menurut Wibowo dan Paramita (2022: 329) *turnover intention* merupakan pengunduran diri, perpindahan, pemberhentian anggota pada periode tertentu. Perpindahan karyawan dapat dan sering terjadi pada industri perusahaan. Maka dari itu, pentingnya peran perusahaan dalam mengupayakan kesejahteraan dan transparansi sebagai bentuk upaya bertumbuhnya perusahaan ke arah yang positif. Peranan perusahaan dalam hal ini berbentuk pengembangan dan sistem organisasi yang baik sehingga para karyawan mampu meningkatkan kemampuan secara intelektual dan emosional yang diharapkan dapat bekerja dengan optimal.

Karyawan adalah salah satu bagian paling terpenting dalam suatu perusahaan yang mana dapat mampu membantu perusahaan untuk memberikan intervensi dan perilaku aktif pada tiap aktivitas di perusahaan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karyawan mengalami tekanan yang mana dapat mempengaruhi kondisi psikologisnya seperti rasa gelisah, tidak aman, tegang, bahkan sampai dengan mengalami stres (Soelton et al., 2021). Karyawan yang mulai terganggu dengan kondisi psikologisnya dapat memberikan rasa tidak nyaman yang dapat berpengaruh pada *job insecurity* karyawan, turunnya komitmen yang dimiliki atau bahkan sampai dengan keinginan untuk *turnover* yang besar.

Turnover intention adalah suatu perilaku yang dialami oleh individu dengan ditandai oleh perilaku menarik diri dari suatu organisasi ataupun perusahaan kemudian timbul perasaan ingin berpindah ke perusahaan lainnya (Prabawa & Suwandana, 2017: 6562). Perilaku *turnover intention* ialah salah satu perilaku yang sangat penting baik melalui pandangan individu itu sendiri ataupun pandangan sosial, karena perilaku ini akan memberikan dampak pada perusahaan

individu yang bersangkutan. Individu yang memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menyebabkan pengaruh negatif pada perusahaan, misalnya dapat berakibat pada meningkatnya upah sumber daya manusia serta kondisi pada tenaga kerja. Menurut Prabawa dan Suwandana (2017: 6563) pengaruh negatif dari *turnover intention* diperoleh dari keahlian dan kualitas guna menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan.

Turnover karyawan yang tinggi dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan OTI *Fried Chicken*, baik skala besar maupun kecil. Dampak pemborosan dari tingginya *turnover* karyawan dapat mempengaruhi stabilitas dan produktivitas organisasi. Perputaran karyawan yang tinggi dapat menjadi bumerang bagi perusahaan mana pun. Dampak negatif dari tingginya *turnover* karyawan tidak selalu terlihat jelas, namun dapat berdampak negatif pada perusahaan. Pertama, tingginya *turnover* akan meningkatkan biaya perekrutan, pelatihan, dan penerimaan karyawan baru. Perusahaan harus menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mencari pengganti yang sesuai dan melatih karyawan baru agar dapat menjalankan perannya secara efektif. Selain itu, tingginya *turnover* karyawan juga berdampak pada produktivitas. Karyawan baru selalu membutuhkan waktu untuk membiasakan diri dengan lingkungan kerja dan tugas, sehingga dapat menurunkan produktivitas dalam jangka pendek, sedang waktu rekrutmen yang lama dan tidak bisa dilakukan dadakan di saat perusahaan kekurangan karyawan akan mengganggu optimalisasi dalam bekerja hingga banyak karyawan yang kualahan dan merasa tidak nyaman.

Berdasarkan hasil pra riset dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan di 5 outlet OTI *Friedchicken* cabang Kota Semarang sebanyak 40 orang karyawan diperoleh hasil bahwa 6 dari 10 karyawan menyatakan bahwa ada perasaan ingin mengundurkan diri dari perusahaan dikarenakan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi akan tetapi intensif yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, DS salah satu karyawan OTI juga menyatakan bahwa ingin mencari pekerjaan baru diperusahaan lainnya apabila diperusahaan baru mendapatkan gaji dan insentif yang sepadan dengan

pekerjaan yang lebih manusiawi dilakukan oleh karyawan. Sedangkan NW seorang Karyawati juga menyatakan memiliki keinginan untuk berpindah kerja akan tetapi memiliki keterbatasan ijazah sekolah dan juga sulitnya mencari lapangan pekerjaan baru sehingga karyawan berusaha mempertahankan bekerja di perusahaan ini. Hal tersebut sesuai dengan aspek *turnover intention* menurut Mobley (2011: 159), yaitu pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan, perasaan untuk memperoleh pekerjaan baru di perusahaan lain, dan perasaan ingin meninggalkan pekerjaan.

Turnover yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap budaya perusahaan. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi seringkali mengembangkan ikatan sosial dan identifikasi dengan perusahaan, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan. *Turnover* karyawan yang tinggi dapat menyebabkan budaya perusahaan tidak stabil bahkan terfragmentasi. Selain itu, tingginya pergantian karyawan dapat menghambat inovasi dan pengembangan bisnis. Ketika karyawan terus keluar, perusahaan mungkin kesulitan mempertahankan pengetahuan dan pengalaman berharga. *Turnover* yang tinggi dapat mempengaruhi reputasi perusahaan dan kemampuan menarik talenta baru. Jika sebuah perusahaan terkenal dengan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, calon kandidat mungkin akan enggan untuk bergabung dengan perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sari Susanto (2019) terkait *turnover intention* di PT. WBS Semarang dijelaskan bahwa niat berpindah yang tinggi di kalangan PT. WBS dilatarbelakangi oleh ketidaksesuaian antara gaji dan harapan karyawan. Karyawan kurang menerima adanya ketidakseimbangan antara output yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan input yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan menilai output yang diberikan kepada perusahaan tidak sepadan dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan. Hal ini mengakibatkan karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Banyaknya tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain, usia produksi dan jam kerja yang relatif singkat membuat tingkat *turnover* perusahaan tersebut

semakin meningkat. Setiap perusahaan mempunyai standar tertentu dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya. Perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya berdasarkan omzet atau pendapatan yang dihasilkan oleh perusahaan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Laeli dan Kadarningsih (2022) terkait *turnover intention* pada karyawan *Coffee Shop* di Semarang dijelaskan bahwa Karyawan digaji lebih sedikit, sehingga tingkat keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan kedai kopi dan memilih bekerja di tempat lain dirasa lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astri Ayu dkk. (2020) menyatakan bahwa gaji tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat berpindah, dan bukan hanya gaji saja yang mempengaruhi tingginya keinginan berpindah dalam suatu perusahaan. Gaji tidak memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan dan beban kerja karyawan, namun karyawan masih mempunyai niat atau keinginan untuk meninggalkan kedai kopi dengan harapan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian ini diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Sumarto (2009: 117) terkait kompensasi terhadap *turnover intention* dijelaskan bahwa diperoleh dampak negatif antara kompensasi terhadap *turnover intention* sehingga tidak sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Irbayuni (2018: 7) yang mana diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Rode et al (2012: 332) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan penyebab dari perasaan untuk pindah dari perusahaan bagi karyawan merupakan dampak yang buruk dari pandangan yang disfungsi. Dampak ini mampu menimbulkan permasalahan, rasa kurang puas pada kondisi lingkungan kerja yang mampu menimbulkan ketidakamanan pada pekerjaan (*job insecurity*).

Job insecurity menimbulkan bermacam pengaruh negatif, pada berbagai aspek psikologis ataupun non psikologis. Pada aspek psikologis yang timbul seperti turunnya kepuasan dalam melakukan pekerjaan, turunnya kreativitas dan

timbulnya rasa murung serta perasaan khawatir pada karyawan. Menurut Greenglass dan Burke (2004: 95) turunnya kondisi psikologis individu dapat memberikan pengaruh bagi tingkat kepuasan bagi pegawai, misalnya rasa ketidakamanan ketika melakukan suatu pekerjaan (*job insecurity*) dan memberikan pengaruh pada karyawan sehingga lebih dari kehilangannya pekerjaan. Rekrutmen bagi karyawan baru akan berpengaruh pada munculnya *job insecurity* pada karyawan lama ataupun karyawan kontrak, perasaan tersebut timbul dikarenakan karyawan kontrak merasa takut tersaing dengan karyawan baru yang memiliki kompetensi lebih baik atau bahkan akan dijadikan sebagai karyawan tetap.

Menurut Sverke dan Näswall (2006: 4) berdasarkan penelitian yang dilakukan olehnya ditemukan hasil bahwa dampak yang dapat ditimbulkan bagi karyawan dan perusahaan pada rentang waktu singkat ataupun panjang. Menurut Sverke dengan kurun waktu yang singkat *job insecurity* akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan, dan kurangnya rasa percaya pada pimpinan yang memberikan dampak bagi kesalahpahaman diantara pimpinan dan karyawan terkait pendapat. Sedangkan dalam kurun waktu panjang akan berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis, performa kerja, dan *turnover*. *Turnover* pada hal ini dimaksudkan pada rasa ingin pindah bekerja dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Hal tersebut dipengaruhi pada kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya kepuasan dalam bekerja akan memberikan pengaruh bagi kondisi karyawan. Karyawan yang merasa tidak aman (*job insecurity*) dapat meningkat disebabkan oleh tidak stabilnya status kepegawaian serta pendapatan yang diperoleh.

Sumber daya manusia adalah salah satu peran penting pada perusahaan. Pada perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia dengan kualitas tinggi guna tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dengan kualitas tinggi berawal dari sebagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya sebaik mungkin sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerjanya dengan maksimal. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila memperoleh kompensasi yang besar

kecilnya dipengaruhi berdasarkan pada kinerja karyawan Widya (2018: 10). Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan berupaya memberi kompensasi secara finansial pada karyawan sehingga diharapkan dapat tercapai tujuan dari perusahaan. Kompensasi merupakan pemberian upah jasa yang diberikan dari perusahaan pada pegawainya, dikarenakan pegawai tersebut sudah memberikan kontribusi pada perusahaan. Menurut Ariskha et al (2020: 107) kompensasi finansial yang diberikan secara langsung dapat berupa upah, gaji dan bonus. Sedangkan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung berupa asuransi. Kompensasi merupakan faktor penting bagi tatanan perusahaan, hal tersebut guna mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas dengan harapan mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti mengambil judul pengaruh *job insecurity* dan persepsi kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di Outlet OTI *Fried chicken* Kota Semarang untuk memperdalam terkait *turnover intention* yang dilakukan oleh karyawan di Outlet OTI *Friedchicken* Kota Semarang. *Turnover intention* adalah pembahasan yang memberikan daya tarik bagi kalangan karyawan. Sehingga karyawan mampu memberikan pemahaman tentang variabel penelitian beserta seluruh faktor dan aspek yang mempengaruhinya. Yang mana kedepannya diharapkan subjek dan pembaca mampu meningkatkan kualitas pekerjaannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Outlet OTI *Fried chicken* Kota Semarang?
2. Adakah pengaruh persepsi kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di Outlet OTI *Fried Chicken* Kota Semarang?

3. Adakah pengaruh *job insecurity* dan persepsi kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di Outlet OTI *Fried Chicken* Kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Outlet OTI *Fried chicken* Kota Semarang
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh persepsi kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di Outlet OTI *Fried Chicken* Kota Semarang
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh *job insecurity* dan persepsi kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan di Outlet OTI *Fried Chicken* Kota Semarang

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian di atas, manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharap menambah sumber literasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama bidang psikologi.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharap menambah sumber referensi bagi penelitian selanjutnya
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil dari penelitian ini diharap mampu membantu karyawan dan atasan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan *job*

insecurity, kompensasi finansial dan terjadinya *turnover intention* pada karyawan Outlet OTI *Fried chicken* Semarang

- b. Hasil dari penelitian ini diharap mampu memberikan perhatian lebih bagi para petinggi perusahaan kepada para karyawan dan permasalahan *job insecurity*, kompensasi finansial dan penyelesaian terjadinya *turnover intention*

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian di atas, keaslian penelitian ini adalah sebagai suatu istilah yang digunakan dalam mendeskripsikan terkait penelitian terdahulu yang mempunyai unsur yang serupa dengan studi yang dijalankan oleh peneliti. Pada penelitian ini guna terhindar dari plagiarisme pada penelitian terdahulu, sehingga peneliti meninjau kembali agar terhindar dari unsur plagiarisme tersebut ketika melakukan penyusunan skripsi ini

- a. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial dan *Turnover Intention*: (Studi Pada Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort). Hasil penelitian menunjukkan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan yang mana semakin tinggi *job insecurity* maka akan mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap perusahaan yang memberikan dampak pada tingginya keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*). Kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sehingga rendahnya kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*). Persamaan penelitian ini adalah menggunakan variabel penelitian yang sama pada variabel bebas dan variabel terikat, yaitu *job insecurity* (X1), kompensasi finansial (X2), dan *turnover intention* (Y). Perbedaan pada penelitian ini, yaitu metode penelitian menggunakan metode SEM.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Keamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap

Keinginan Berpindah melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening PT. Mitra Aneka Rezeki”. Hasil penelitian menunjukkan pengujian hipotesis pada variabel kompensasi, keamanan kerja dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional dan kompensasi, keamanan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk berpindah melalui komitmen organisasional. Persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu *job insecurity* (X1) dan *turnover intention* (Y). Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yang berbeda yang mana penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur dan menggunakan variabel sebanyak 3 variabel bebas.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh (Soedarmadi et al., 2017) yang berjudul “Peranan Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan pada tahun 2013 terdapat peningkatan *turnover* karyawan PT. Indotirta Jaya Abadi mencapai angka 9,3%. *Turnover* yang terjadi mengakibatkan pada memburuknya kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu *job insecurity* (X1) dan *turnover intention* (Y). Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian yang berbeda yang mana penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur dan menggunakan variabel sebanyak 3 variabel bebas.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh (Agustina, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Affective Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Ayam Bakar Pak “D” Kota Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu kompensasi finansial (X1) dan *turnover intention* (Y). Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan metode

penelitian yang berbeda yang mana penelitian terdahulu menggunakan analisis jalur.

- e. Penelitian yang dilakukan oleh (Haeruddin, 2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Sinar Galesong Mandiri. Persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan, yaitu kompensasi finansial (X1) dan *turnover intention* (Y) serta metode penelitian yang digunakan yakni regresi linear berganda. Perbedaan pada penelitian ini adalah variabel X2 yang digunakan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Turnover Intention*

1. Pengertian Turnover Intention

Menurut Zerebecki dan Oprea (2022: 77) *turnover intention* merupakan tingkat keinginan individu untuk melepaskan diri dari suatu perusahaan, hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Mobley et al (1978: 409) bahwa *turnover intention*

merupakan pemberhentian anggota dari suatu organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk berpindah kerja dengan menerima upah dari organisasi tersebut.

Terjadinya *turnover intention* merupakan kejadian yang sangat buruk dikarenakan kurang mampunya perusahaan dalam mengelola karyawan sehingga karyawan tersebut berkeinginan untuk melepaskan ikatan dari perusahaan (Booth & Hamer, 2007: 290). Kemudian Siahaan dan Gatari (2020: 17) menyampaikan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dan berpindah pekerjaan dengan menerima upah penghasilan terakhir. Putri et al. (2018: 143) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaan. Menurut Indirasari et al. (2019: 3) pun menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan hasrat ataupun keinginan untuk menninggalakn dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

Berdasarkan uraian para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa hasrat dan keinginan dari individu untuk meninggalkan dan mencari pekerjaan baru di perusahaan lain dengan mendapatkan uang insentif.

2. Aspek-aspek Turnover Intention

Mobley et al (1978: 410) mengungkapkan terdapat 3 aspek dari *turnover intention*, yaitu:

a. Berpikir untuk berhenti dari pekerjaan

Mencakup pada pemikiran individu terkait pekerjaan baru serta meninggalkan pekerjaan sebelumnya, bagaimana individu dalam merespon rasa tidak puas dalam melakukan pekerjaan, dan mencari lingkungan pekerjaan kerja yang baru.

b. Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan

Bentuk individu terkait keinginan untuk berpindah kerja guna mendapatkan peluang kerja baru diluar dari pekerjaan yang dilakukan

sekarang. Keinginan ini dapat terjadi dihubungkan pada rasa tidak puas serta kebutuhan yang tidak terpenuhi bagi individu di tempat kerjanya saat ini.

c. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan

Keinginan individu dalam meninggalkan pekerjaan menggambarkan tahapan yang lebih lanjut terkait keinginan untuk berpindah yang mana individu mampu mencapai keputusan guna menerima serta mencari tawaran kerja baru di tempat kerja lainnya.

Jacobs dan Roodt (2007: 230) mengungkapkan terdapat 3 aspek dari *turnover intention*, yaitu:

a. Personal

Banyak alasan personal mengapa individu melakukan *turnover intention* seperti kurang puas terhadap pekerjaan, komitmen yang rendah, terbatasnya jenjang karir, kurangnya keseimbangan hidup, butuhnya peningkatan penghasilan, stress terhadap pekerjaan, tidak sejalan dengan nilai dan budaya, konflik dll.

b. Organisasi

Turnover intention terjadi karena adanya perubahan kebijakan perusahaan, kondisi kerja yang kurang baik. Hal tersebut membuat organisasi mengambil keputusan untuk meningkatkan strategi retensi karyawan

c. Karakteristik Pekerjaan

Pemahaman mengenai karakteristik pekerjaan menjadikan organisasi lebih sigap dalam memotivasi dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan harapan berkurangnya tingkat *turnover intention* terjadi.

Berdasarkan uraian aspek *turnover intention* yang disampaikan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari *turnover intention* mencakup berpikir untuk berhenti dipekerjaan, keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, personal, organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Berdasarkan aspek yang dijabarkan maka peneliti merujuk pada aspek yang disampaikan oleh (Mobley et al., 1978: 410), yaitu personal, organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Rivai (2009: 240) mengungkapkan terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu:

a. Beban Kerja

Interaksi terkait tuntutan tugas, lingkungan pekerjaan, dan persepsi pekerjaan. Faktor yang berhubungan terkait beban kerja dapat berdampak pada keputusan individu dalam bertahan atau berhenti dari pekerjaannya.

b. Lama Kerja

Individu yang berkeinginan untuk pindah kerja diakibatkan oleh lamanya bekerja, yang mana keinginan yang sebelumnya dari pekerjaan tersebut berbeda pada kenyataan yang diperoleh.

c. Dukungan Sosial

Hubungan terkait membantu guna menyelesaikan permasalahan yang berhubungan pada pekerjaan baik langsung ataupun tidak langsung.

d. Kompensasi

Bentuk apresiasi yang diberikan pada karyawan yang sudah memberikan tenaga dan pikirannya dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan. Apresiasi yang diberikan dapat berupa uang, intensif, dan dana pensiun.

Allen, et al (2006: 2) mengungkapkan terdapat 2 faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, yaitu:

a. Organisasi

Faktor organisasi yang mampu mengakibatkan bagaimana harapan karyawan untuk dapat keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh upah, lingkungan kerja, beban kerja, dan jam kerja yang tidak fleksibel.

b. Individu

Faktor individu yang mampu mengakibatkan harapan karyawan guna keluar dari perusahaan tempat individu bekerja, misalnya usia, pendidikan, dan status perkawinan.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yang disampaikan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dari *turnover intention* mencakup beban kerja, lama kerja, dukungan sosial, kompensasi. Berdasarkan faktor yang dijabarkan maka peneliti merujuk pada faktor yang disampaikan oleh Rivai (2009: 240).

4. *Turnover Intention* Dalam Perspektif Islam

Kualitas dari sumber daya manusia merupakan komponen yang paling utama dalam sebuah perusahaan, dikarenakan manusia adalah salah satu sumber yang paling diperlukan pada tahap produksi ataupun jasa. Manusia merupakan unsur paling utama pada bidang industri dan organisasi sehingga dalam mengelola sumber daya manusia membutuhkan cakupan sediaan tenaga kerja yang

berkualitas serta mampu untuk mengelola biaya yang dibutuhkan untuk ketenagakerjaan.

Berkembangnya suatu manajemen perusahaan terutama pada manajemen sumber daya manusia memiliki tuntutan yang perlu memberikan perhatian lebih dalam memberikan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada pegawainya. Perusahaan perlu memperhatikan terkait kebijakan karena apabila tidak akan memberikan dampak yang kurang baik bagi kesejahteraan dan sikap pegawai. Pegawai yang mengalami *tuenover intention* biasanya ditandai dengan pegawai mulai mencari usaha guna mendapatkan pekerjaan baru, tidak nyaman bekerja di perusahaan, seringkali merasa keberatan dalam melaksanakan tugas, dan mulai timbul rasa tidak peduli terhadap situasi di lingkungan kerja.

Pekerjaan yang individu lakukan perlu dikerjakan berdasarkan oleh kesadaran diri serta mengharapkan tercapainya Ridha dari Allah SWT. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif pada pekerjaan yang dilakukan oleh individu contohnya, individu yang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Individu yang yakin akan Allah SWT merupakan tujuan dari akhir kehidupannya, sudah pasti individu tersebut akan melaksanakannya dengan penuh kesungguhan serta menghindari perilaku yang dilarang oleh Allah SWT selama menjalani tugasnya guna memperoleh kesempurnaan dalam menghampiri pada Al-Haq serta memberikan kapasitas diri secara optimal dalam hal mengamalkan tujuan hidupnya.

Berdasarkan firman Allah SWT dalam Q.S Al-Qhoshash: 77

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik

kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Berdasarkan pada penjelasan ayat di atas menurut Tafsir Al-Mishbah, yaitu dalam mencapai harta sebagai umat Islam sudah seharusnya menjemputnya dengan cara memaksimalkan pikiran serta tenaga disertai keberkahan dalam memperoleh pahala baik di dunia ataupun akhirat yang sudah dikaruniakan oleh Allah SWT serta menginfakkan sebagian harta yang diperoleh kepada umat Islam yang layak mendapatkannya. Sudah sepatutnya pula sesama muslim harus memberikan kesejahteraan bagi sesama muslim serta berbuat baik niscaya Allah SWT akan memudahkan jalan dalam memperoleh rezeki yang berkah dan janganlah kita sebagai individu melakukan perbuatan tercelah dalam hal apapun karena Allah SWT sangat tidak suka dengan hal tersebut serta akan mendapat balasan atas perbuatan tercelah tersebut (Shihab, 2005: 457).

B. *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Safaria (2011: 158) *job insecurity* merupakan suatu kondisi akibat ketidaknyamanan yang menyebabkan adanya ancaman pada keberlangsungannya suatu pekerjaan. *Job insecurity* merupakan keterlibatan pada ketidakpastian yang dirasa pada karyawan mengenai kelanjutan pada pekerjaan yang dijalani di masa depan, yang mana individu tidak yakin pada diri sendiri dalam mempertahankan pekerjaannya (Cheng & Chan, 2008: 275). Menurut Sverke dan Näswall (2006: 10) *job insecurity* merupakan pandangan individu mengenai ketidakpastian yang berkaitan pada kelangsungan pekerjaan di masa depan.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan rasa kurang nyaman yang dialami oleh individu akibat perasaan tidak pasti terhadap keberlanjutan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

2. Aspek-aspek *Job Insecurity*

Menurut Ashford (1989: 812), terdapat 3 aspek *job insecurity*, yaitu:

a. Aspek pekerjaan

Aspek pekerjaan dalam konteks *jobs insecurity* mempengaruhi kecemasan karyawan atas keberlanjutan pekerjaan yang sedang dijalani, stabilitas pekerjaan, jaminan mengenai pekerjaan dan faktor lain yang membuat perasaan khawatir mengenai ketidakpastian dalam bekerja

b. Tingkat ancaman

Tingkat ancaman dalam kecemasan bekerja mengacu pada resiko yang sedang berlangsung pada pekerjaan karyawan, seperti adanya perubahan struktur organisasi, perubahan kondisi ekonomi, dan perubahan peraturan yang berlaku

c. Ketidakberdayaan

Ketidak berdayaan merujuk pada keadaan tidak memiliki kendali terhadap pekerjaan dimasa mendatang, seperti perubahan pasar, dan perubahan kebijakan lainnya

Menurut Ansel dan Wijono (2012: 127) terdapat 5 aspek dari *job insecurity* ialah :

a. Kepuasan terhadap gaji

Kepuasan terhadap gaji yang diperoleh mencakup apakah seorang karyawan sudah menerima upah yang sebanding dengan kontribusinya terhadap pekerjaan serta apakah gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan finansial

b. Kepuasan terhadap promosi kerja

Kepuasan promosi kerja menjangkau sejauh mana karyawan puas dengan kebijakan perusahaan mengenai kenaikan jabatan, kebijakan promosi jabatan, keadilan seleksi, dll

c. Kepuasan terhadap rekan kerja

Kepuasan terhadap rekan kerja, yakni mengukur seberapa nyaman karyawan bekerja dengan rekannya, sejauh mana seorang karyawan tersebut diterima dilingkungannya, dan seberapa jauh karyawan memiliki hubungan yang positif antar rekan kerja.

d. Kepuasan terhadap atasan

Kepuasan terhadap atasan mengacu terhadap interaksi dan hubungan dengan atasan, dengan cakupan evaluasi positif, komunikasi yang baik, tingkat dukungan dan keadilan yang didapat

e. Kepuasan terhadap pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merujuk pada tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang karyawan laksanakan, seperti tugas, lingkungan kerja, hubungan rekan kerja, beban kerja yang diterima, gaji yang didapat, dll.

Berdasarkan uraian aspek *job insecurity* yang disampaikan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari *job insecurity* mencakup kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi kerja, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan, aspek pekerjaan, tingkat ancaman, dan ketidakberdayaan. Berdasarkan aspek yang dijabarkan maka peneliti merujuk pada aspek yang disampaikan oleh (Ashford, 1989: 812).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Ashford (1989: 814) mengungkapkan terdapat 4 faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, yaitu:

a. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan baru

Situasi yang terjadi pada pegawai ketika dirasa mengancam masa depan karir selanjutnya hingga pegawai tersebut merasa mencari rasa aman di tempat kerja yang baru.

b. Komitmen Perusahaan yang Rendah

Peragawai merasa tidak aman dalam kurun waktu yang lama sehingga menyebabkan komitmen pegawai dengan perusahaan menjadi rendah.

c. Kepercayaan Perusahaan yang Rendah

Rasa gelisah yang dialami oleh pegawai ketika menjalankan tugas dihadapi oleh tekanan pada situasi yang dirasa tidak memberikan kesenangan bagi pegawai sehingga rasa percaya pegawai terhadap perusahaan menjadi rendah

d. Kepuasan Kerja yang Rendah

Perasaan terancam yang dirasakan oleh pegawai pada kelangsungan pekerjaannya di masa depan menyebabkan rasa tidak puas pada pekerjaan yang dijalannya

Saputra et al (2017: 808) mengungkapkan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi *job insecurity*, yaitu:

a. *Locus of Control*

Pada hal ini lokus kontrol terbagi menjadi dua bagian, yaitu lokus internal dan lokus eksternal. Lokus internal merupakan kondisi yang mana untuk melihat seberapa jauh individu dalam memandang suatu kejadian dikehidupannya yang mana sudah ditentukan berdasarkan perilakunya sendiri. Lokus eksternal didukung berdasarkan faktor yang terjadi di lingkungan individu,

b. Ketidakjelasan Peran

Pegawai dirasa memperoleh peran yang tidak jelas akibat ketidaktahuannya mengenai tanggung jawab serta tujuan dari pekerjaan yang dilakukan

c. Konflik Peran

Ketidakpastian dalam memperoleh peran disebabkan oleh peningkatan yang diperoleh dari bermacam sumber yang berdampak pada pegawai.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yang disampaikan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dari *job insecurity* mencakup keinginan untuk mencari pekerjaan baru, komitmen perusahaan yang rendah, kepercayaan perusahaan yang rendah, dan kepuasan kerja yang rendah. Berdasarkan faktor yang dijabarkan maka peneliti merujuk pada faktor yang disampaikan oleh (Ashford, 1989: 812)

4. *Job Insecurity* Dalam Perspektif Islam

Job insecurity merupakan salah satu pokok pikiran pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, akan tetapi dapat diketahui dengan jelas bahwa segala sesuatu yang dilakukan pasti terlihat oleh Allah SWT. Terdapat dalam Al-Qur'an ayat yang menjelaskan mengenai ketidakamanan kerja dalam QS. Al-Isra: 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولٌ

“Janganlah engkau mengikuti sesuatu yang tidak kauketahui. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya”.

Berdasarkan pada penjelasan ayat di atas menurut Tafsir Al-Mishbah, yaitu pengetahuan terkait hal yang dilakukan dapat terlihat oleh saksi. Allah SWT bersaksi pada apapun yang terlihat oleh-Nya. Pengetahuan terkait hal apapun yang terdengar maka Allah SWT bersaksi terhadap yang didengar oleh-Nya. Pengetahuan terkait hal apapun yang tidak mampu terlihat dan terdengar oleh manusia hanya mampu terlihat dan terdengar oleh Allah SWT atas segala kuasa-Nya (Shihab, 2017: 582)

Keterkaitan ayat di atas pada *job insecurity* yaitu, apabila pegawai merasa khawatir serta gelisah dengan kondisi lingkungan kerjanya yang berdasarkan sudut pandangannya tidak aman. Pada ayat tersebut menekankan pada janganlah individu dalam mengambil suatu keputusan dengan cepat tanpa memberikan batasan untuk berpikir sejenak dalam memilih untuk berpindah kerja dikarenakan

dalam perspektif Islam sudah menekankan terkait upaya pekerjaan bagi umat Muslim dilakukan secara sabar guna memperoleh tujuan dengan jelas guna upaya membentuk pengabdian pada Allah SWT. Pada hal ini dapat diketahui bahwa ketika individu dalam masa awal kerja individu melakukan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan pada aturan di perusahaan.

C. Persepsi Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Setyaningrum dan Mukzam (2018: 102) kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diperoleh pegawai berupa upah yang diberikan langsung maupun tidak langsung pada periode masa kerja. Samudra et al (2014: 2) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan kompensasi yang didapati langsung berupa upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dengan bentuk upah, gaji, insentif, dan komisi. Selain itu, kompensasi yang didapati tidak langsung ialah kompensasi tunjangan berupa kompensasi finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung. Kompensasi merupakan suatu pemberian yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai suatu imbalan atas jasa yang dilakukan dalam tanggung jawabnya mengerjakan pekerjaan dengan baik di perusahaan, baik berupa gaji, insentif maupun tunjangan (Kadarisman 2014: 31).

Berdasarkan uraian para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dalam bentuk uang, termasuk upah, gaji, komisi, dan tunjangan lainnya. Persepsi terhadap kompensasi finansial adalah pemaknaan terhadap pemberian imbalan balas jasa perusahaan bersifat finansial kepada pekerja untuk menunjang kebutuhan kehidupannya berdasarkan perhitungan waktu kerja dan kinerja dalam organisasi.

2. Aspek-aspek Kompensasi Finansial

Menurut Mondy (2008: 4), terdapat 4 aspek kompensasi finansial, yaitu:

a. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang paling dasar yang diperoleh bagi pegawai, besarnya gaji pokok yang ditentukan berdasarkan pada tahapan pendidikan pegawai ketika awal masuk kerja.

b. Bonus

Bonus merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada pegawainya yang memperoleh prestasi maksimal selama periode kerja.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan secara tidak langsung yang diberikan pada pegawainya, berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, fasilitas, dan tunjangan dana pensiun.

d. Tabungan Dana Pensiun

Tabungan dana pensiun merupakan dana yang diberikan pada pegawai atau keluarganya yang dibayarkan berdasarkan pada jarak periode kerja pegawainya dan diberikan saat pegawai berhenti bekerja di perusahaan tersebut.

Menurut Noe et al (2010: 93), terdapat 3 aspek kompensasi finansial, yaitu:

a. Gaji

Gaji merupakan kompensasi finansial yang diberikan pada pegawai secara reguler seperti mingguan, bulanan, caturwulan, dan tahunan.

b. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan secara tidak langsung pada pegawai berupa cuti, asuransi, dan tunjangan pendidikan.

c. Insentif

Insentif merupakan kompensasi langsung yang diberikan pada pegawai yang memiliki prestasi kerja dan kinerja maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Berdasarkan uraian aspek kompensasi finansial yang disampaikan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek dari kompensasi finansial mencakup gaji, bonus, tunjangan, dan tabungan dana pensiun. Berdasarkan aspek yang dijabarkan maka peneliti merujuk pada aspek yang disampaikan oleh Mondy (2008: 4).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial

Notoatmodjo (2009: 147) mengungkapkan terdapat 4 faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi finansial, yaitu:

a. Produktivitas

Perusahaan tentunya memiliki keinginan guna mendapatkan keuntungan baik materi ataupun non materi sehingga perusahaan perlu memperhitungkan produktivitas pegawainya dalam memberikan kontribusi guna meraih keuntungan bagi perusahaan.

b. Kemampuan untuk Membayar

Kompensasi diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar pegawainya (*ability to pay*).

c. Kesiediaan untuk Membayar

Kesiediaan perusahaan dalam membayar pegawainya (*willingness to pay*) dapat mempengaruhi pada kebijakan dalam memberikan imbalan pada pegawainya.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Sistem pemberian imbalan dapat memberikan pengaruh pada tenaga kerja di pasaran kerja.

Sutrisno (2010: 191) mengungkapkan terdapat 3 faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi finansial, yaitu:

a. Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima pegawai baru bermakna jika dapat memenuhi kebutuhan material minimal. Perbedaan tingkat KFM (kebutuhan material minimum) selalu diiringi dengan fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari di berbagai lokasi.

b. Tingkat Kompensasi yang Berlaku di Perusahaan Lain

Jika tingkat gaji yang diberikan kepada pegawai lebih rendah dari apa yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang setara, maka akan menimbulkan ketidakpuasan pegawai dan menimbulkan *turnover intention* di perusahaan tersebut.

c. Tingkat Kemampuan Perusahaan

Dalam hal ini, perusahaan dengan kapabilitas yang kuat dapat memberikan kompensasi yang tinggi kepada pegawainya. Sebaliknya, dunia usaha yang tidak mampu tentu juga tidak akan mampu membayar kompensasi yang diharapkan kepada pegawainya.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial yang disampaikan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dari kompensasi finansial mencakup produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesedian untuk membayar, dan permintaan tenaga kerja. Berdasarkan faktor yang dijabarkan maka peneliti merujuk pada faktor yang disampaikan oleh Notoatmodjo (2009: 147).

4. Kompensasi Finansial Dalam Perspektif Islam

Kompensasi kerja adalah biaya yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan yang menggunakan tenaga kerja sebagai upah atau imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya. Kompensasi kerja diberikan berdasarkan tujuan dan

manfaatnya, seperti: memenuhi kebutuhan, meningkatkan efisiensi kerja, mendorong pengembangan organisasi atau perusahaan, menciptakan keseimbangan dan keadilan. Berdasarkan beberapa paradigma antara lain: menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan berkualitas, mengendalikan biaya, dan menaati peraturan kerja yang ada. Ajaran Islam memang menghargai setiap tetes “keringat” pekerja sebagai tanda penghargaan terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga pegawai yang bekerja harus diberi imbalan berupa upah setelah pekerjaan selesai dilaksanakan dengan baik (Nur, 2015: 125).

Berdasarkan al-Qur'an ayat yang menjelaskan mengenai kompensasi finansial dalam QS. Al-Jaatsiyah: 22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar diberi balasan tiap-tiap diri terhadap apa yang telah dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.

Berdasarkan pada penjelasan ayat di atas menurut Tafsir Al-Mishbah, yaitu setiap manusia akan mendapat pahala atas apa yang telah dilakukannya dan tidak ada seorang pun yang dirugikan. Oleh karena itu kalimat ini menjamin adanya upah yang adil bagi setiap pekerja berdasarkan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, apabila gajinya dikurangi tanpa disertai pengurangan iurannya. Hal ini dianggap ketidakadilan dan penindasan. Ayat ini dengan jelas menyatakan bahwa upah masyarakat harus ditentukan berdasarkan pekerjaan dan kontribusi mereka dalam produksi bersama dan oleh karena itu mereka tidak boleh dibayar kurang atau lebih dari apa yang mereka lakukan (Shihab, 2017: 328).

Gaji merupakan biaya yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Islam menawarkan solusi terbaik terhadap masalah gaji dan menjamin keuntungan bagi kedua belah pihak. Upah (*ujrah/ajrun*) dapat digolongkan menjadi dua macam, yaitu 1) gaji yang disebutkan oleh *ajrun Musamma*, syaratnya pernyataan tersebut harus disertai kesediaan kedua belah

pihak dalam bertransaksi; 2) gaji *ajrul mitsli* yang memadai adalah gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan sepadan dengan kondisi kerja jika dalam kontrak ditentukan jasa (manfaat) pekerjaan tersebut. Dalam perjanjian (terkait pengupahan), kedua belah pihak (atasan dan pegawai) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam bertransaksi, tidak membiarkan adanya perilaku kasar terhadap pegawai atau merugikan kepentingan diri sendiri. Oleh karena itu, Al-Quran mewajibkan pemberi kerja untuk membayar pegawainya sesuai dengan apa yang seharusnya pegawai terima berdasarkan pekerjaannya, sekaligus melindungi kepentingan perusahaan sendiri (Rusyd & Mujtahid, 2007: 308).

D. Pengaruh *Job Insecurity* dan Persepsi Pada Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*

Berbagai latar belakang penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan diantaranya dikarenakan keinginan untuk bekerja ditempat yang lebih baik (Adi & Ratnasari, 2015). Menurut Freud pekerjaan yang tidak menyenangkan, cenderung dihindari oleh individu karena merupakan ancaman bagi ego, sehingga timbul sifat untuk meninggalkan hal tersebut. Turnover intention pada hakekatnya sama dengan ketidakbetahan seorang karyawan yang menginginkan untuk melakukan perpindahan ke tempat kerja lainnya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat yang dikemukakan oleh para ahli yang sudah dijelaskan diatas bahwa *turn over intention* pada dasarnya keinginan individu untuk keluar/meninggalkan perusahaan. Mobley (1977; dalam Ilham Akhsanu, (2012) berpendapat bahwa *turn over intention* terjadi ketika individu merasa tidak puas pada proses penarikan diri, adapun proses tersebut bermula dari proses *withdrawal* (menarik diri), selanjutnya proses *thinking quiting* merupakan langkah logis lanjutan, setelah merasa tidak puas individu berada pada proses *actual quiting*.

Teori *turn over intention* disini mengacu pada psikologi sosial khususnya teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) yang dikemukakan oleh Blau (1964), dalam teori pertukaran sosial menyampaikan bagaimana situasi dan kondisi karyawan saling melengkapi atau memiliki hubungan pertukaran yang memperoleh imbalan bagi masing-masing karyawan. Hal tersebut didasari oleh

hakekat individu yang sering mengevaluasi hubungan sosial berdasarkan manfaat dan biaya seperti kompensasi finansial yang diperoleh dan *job insecurity* yang dialami oleh karyawan dalam perspektif psikologi yang menyebabkan terjadinya pertukaran tersebut.

Berdasarkan kajian pustaka diatas Salah satu faktor yang mempengaruhi *turn over intention* ialah beban kerja dan dukungan sosial ,tingginya beban kerja dan kurangnya dukungan sosial memicu adanya perasaan *job insecurity* yang diderita oleh seorang karyawan, *job insecurity* sendiri merupakan suatu kondisi akibat ketidaknyamanan yang menyebabkan adanya ancaman pada keberlangsungannya suatu pekerjaan Safaria (2011). Kondisi ini terjadi dikarenakan banyaknya jenis dan model pekerjaan yang bersifat kontrak atau tidak tetap. semakin banyak fitur yang dianggap terancam oleh seseorang, semakin besar ketidakamanan pekerjaannya. Namun, seperti menurut lih. Vroom (1964),pentingnya setiap komponen perusahaan untuk memberikan rasa aman,nyaman dan kejelasan terhadap karir dari masing-masing karyawan. Salah satu ancaman yang terjadi sering disebut ancaman besar perubahan organisasi. Greenhaigh dan Rosenblatt menyebutkan perubahan tersebut seperti merger, perampingan, reorganisasi, teknologi baru, dan bahaya fisik baru sebagai sumber ancaman (1984: 442). Brockner (1988) menyoroti PHK sebagai penyebab langsung ketidakamanan kerja di kalangan karyawan yang masih hidup pemotongan, dan Schweiger dan Ivancevich (1985) berpendapat bahwa merger berdampak negatif mempengaruhi individu dengan menciptakan ketidakpastian dan ketidakamanan. perasaan ketidakamanan kerja yang divisualisasikan.

Terapatnya ambiguitas peran dan konflik peran sama-sama mengancam perasaan individu kontrol dan dengan demikian dapat menciptakan persepsi ketidakamanan kerja. Ambiguitas peran menunjukkan kurangnya informasi tentang persyaratan dan prosedur pekerjaan, dan konflik peran terjadi ketika "anggota kumpulan peran" mengirim pesan yang bertentangan mengenai masalah ini Katz dan Kahn (1978). Kecemasan seperti ini membuat meningkatnya perasaan ketidakamanan kerja. terlebih spekulasi mengenai tentang organisasi

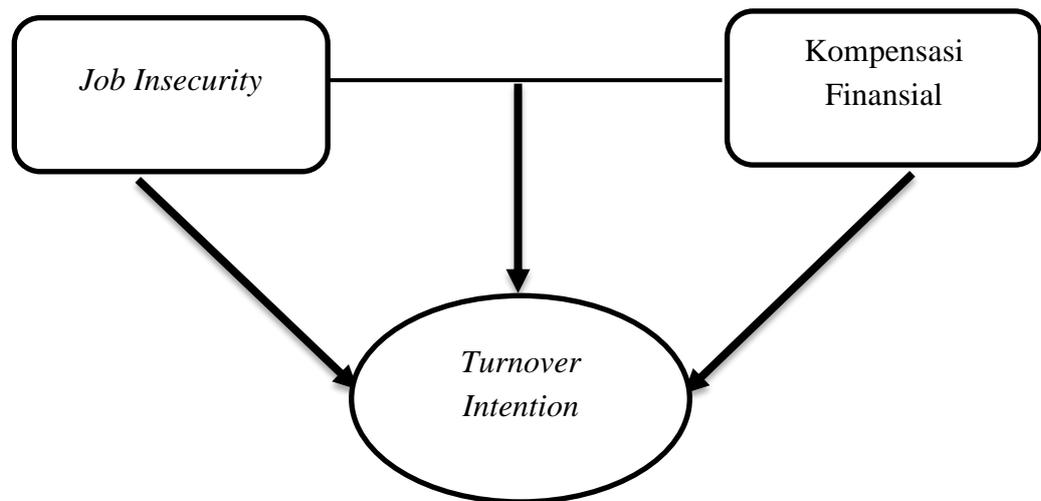
perubahan mungkin juga relevan untuk situasi yang melibatkan ambiguitas peran mengingat kurangnya informasi konkrit tentang peran, orang mungkin berspekulasi tentang berbagai peristiwa yang mungkin berdampak negatif terhadap pekerjaan mereka.

faktor lain yang mempengaruhi tingginya tingkat *turn over intention* ialah lama kerja dan kompensasi, komposisi lamanya kerja dan kenaikan kompensasi yang belum sesuai membuat dampak negatif terhadap persepsi kompensasi finansial, secara harfiah Persepsi terhadap kompensasi finansial adalah pemaknaan terhadap pemberian imbalan balas jasa perusahaan bersifat finansial kepada pekerja untuk menunjang kebutuhan kehidupannya berdasarkan perhitungan waktu kerja dan kinerja dalam organisasi, Menurut Fadila dan Lestari (2013), persepsi adalah segala proses pemilihan, pengorganisasian dan penginterpretasian masukan informasi, sensasi yang diterima melalui penglihatan, perasaan, pendengaran, penciuman dan sentuhan untuk menghasilkan makna, kompensasi finansial merupakan kompensasi yang didapati langsung berupa upah yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai dengan bentuk upah, gaji, insentif, dan komisi baik secara langsung maupun tidak langsung Mondy (2014). Dari kompensasi yang didapatkan oleh karyawan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Besaran suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menggambarkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang diterima oleh para karyawan. Adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan agar karyawan dan perusahaan memiliki hubungan yang baik kedepannya dan bisa melahirkan persepsi kompensasi finansial yang baik juga antara karyawan dengan perusahaan, Semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin semangat pula karyawan dalam berkerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan apabila karyawan semakin sering mengalami *job insecurity* maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan *turn over intention* dari perusahaan, apabila karyawan minim dan merasa bahagia dalam berkerja maka semakin hilang keinginan untuk melaksanakan *turn over intention*. Begitupun semakin tinggi kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka berdampak positif terhadap persepsi kompensasi finansial jadi semakin rendah keinginan karyawan untuk melakukan *turn over intention*, namun apabila kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan itu rendah, maka berdampak negatif terhadap persepsi kompensasi finansial jadi keinginan untuk *turn over intention* semakin tinggi pula.

E. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

1. Ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di Outlet OTI *Friedchicken* Kota Semarang.
2. Ada pengaruh persepsi pada kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan di Outlet OTI *Friedchicken* Kota Semarang.
3. Ada pengaruh *job insecurity* dan persepsi pada kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan di Outlet OTI *Friedchicken* Kota Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Proses penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode ini menggunakan pendekatan yang didasari dataa numerikal (angka-angka) dalam pengujian hipotesis, selanjutnya diolah dengan statistika (Djaali, 2020: 3) .Pendekatan kuantitatif mampu menggambarkan teori yang bersifat universal, teoritis, dan dapat digolonglam kemudian diolah untuk memberikan penjelasan dan memprediksikan kasus lainnya Azwar (2010: 8).

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh dari *job insecurity* (X1), persepsi pada kompensasi finansial (X2), dan *turn over intention* (Y) pada pekerja outlet OTI Friedchicken Kota Semarang.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di outlet OTI Friedchicken Kota Semarang. Berdasarkan pra riset yang telah dilakukan terdapat permasalahan pada *turnover intention*.

C. Variabel Penelitian

Variabel merupakan karakteristik yang memiliki atribut, sifat, dan nilai pada masing-masing individu Sugiyono (2015: 38). Variabel dalam penelitian ini terdapat:

- 1) Variabel Bebas
X1 : *Job Insecurity*
X2 : Persepsi Pada Kompensasi Finansial
- 2) Variabel terikat
Y : *Turn Over Intention*

D. Definisi Operasional

1) *Turn Over Intention*

Turn Over Intention merupakan hasil penilaian individu terhadap kelanjutan hubungannya dengan perusahaannya, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Pada variabel *turn over intention* dapat diukur melalui skala *turn over intention* yang disusun langsung oleh peneliti sesuai dengan aspek *turn over intention* menurut Mobley et al (1978: 410), yaitu pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan, perasaan ingin meninggalkan pekerjaan, dan perasaan untuk memperoleh pekerjaan baru di perusahaan lain. Pada penelitian ini individu dapat dikatakan memiliki tingkat *turn over intention* tinggi apabila memperoleh skor yang tinggi, sedangkan ketika individu memperoleh skor yang rendah maka akan rendah juga tingkat *turn over intention* yang dimiliki oleh individu.

2) *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan persepsi pegawai terhadap situasi organisasi kerjanya yang menimbulkan rasa tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaannya sehingga mengakibatkan ketidakberdayaan pegawai. Pada variabel *job insecurity* dapat diukur melalui skala *job insecurity* yang disusun langsung oleh peneliti sesuai dengan aspek *job insecurity* menurut Ashford (1989: 812), yaitu arti penting aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, dan ketidakberdayaan. Pada penelitian ini individu dapat dikatakan memiliki tingkat *job insecurity* tinggi apabila memperoleh skor yang tinggi, sedangkan ketika individu memperoleh skor yang rendah maka akan rendah juga tingkat *job insecurity* yang dimiliki oleh individu.

3) **Kompensasi Finansial**

Kompensasi finansial imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Pada variabel kompensasi finansial dapat diukur melalui skala kompensasi finansial yang disusun langsung oleh peneliti sesuai dengan aspek kompensasi finansial menurut Mondy (2008: 4), yaitu gaji, bonus, tunjangan, dan tabungan dana pensiun. Pada penelitian ini individu dapat dikatakan memiliki tingkat kompensasi finansial tinggi apabila memperoleh skor yang tinggi,

sedangkan ketika individu memperoleh skor yang rendah maka akan rendah juga tingkat kompensasi finansial yang dimiliki oleh individu.

E. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1) Populasi

Populasi merupakan besaran total keseluruhan subjek penelitian yang nantinya hasil dari penelitiannya dapat digambarkan dengan kuantitas dan karakteristik tertentu untuk dipelajari dan memperoleh kesimpulan Sugiyono (2019: 126). Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan di outlet OTI Friedchicken Kota Semarang yang berjumlah 150 karyawan secara keseluruhan.

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mana sampel harus mewakili besaran populasi yang ada Sugiyono (2015: 81). Pengambilan jumlah sampel dalam hal ini sangat penting karena sampel digunakan untuk menganalisis sedangkan populasi digunakan untuk meraih kesimpulan Azwar (2017: 112). Apabila jumlah populasi dalam penelitian kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan tersebut dijadikan sampel, apabila jumlah populasinya besar, maka cukup diambil 10%-15% atau lebih Arikunto (2010: 112). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yang mana keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel dan memiliki andil dalam penelitian ini agar lebih akurat dan representatif. Menurut Sugiyono (2015: 84) sampel jenuh merupakan teknik dalam menentukan sampel dengan jumlah seluruh populasi yang relatif sedikit jumlahnya, sehingga menjadikan seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan penyampaian yang disampaikan oleh ahli diatas, maka peneliti menetapkan jumlah sampel sebesar 150 karyawan atau jumlah keseluruhan dijadikan subjek dalam penelitian ini.

3) Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampel jenuh yang mana keseluruhan populasi memiliki kesempatan sama menjadi sampel Sugiyono (2015: 84). Alasan menggunakan teknik sampling jenuh adalah karena jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi

dengan kesalahan yang sangat kecil. Meskipun membutuhkan waktu yang lebih lama dalam mengumpulkan data, namun teknik sampling jenuh dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi serta data yang dihasilkan lebih representatif dan akurat. Adapun rincian populasi anggota.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Karyawan	Jumlah Karyawan
Perempuan	50
Laki-Laki	100
Total	150

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti wawancara, observasi, kuesioner, dokumentasi maupun keempat metode berikut yang digabungkan Azwar (2019: 132). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini

menggunakan skala *turn over*, skala *job insecurity*, dan skala kompensasi finansial. Dalam penelitian ini menggunakan skala yang berlandaskan aspek-aspek variabel penelitian yang telah ditentukan. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Psikologi. Skala psikologi dapat digunakan untuk menghitung besaran nilai pendapat, sikap dan persepsi dari subjek mengenai fenomena sosial. Penyusunan skala dilandaskan aspek-aspek yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya. Umumnya skala sikap terdiri dari 25 sampai 30 pernyataan yang terdiri dari dua komponen yaitu pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negative (*unfavorable*) Azwar (2017: 137). Kategori opsi pada respon dengan memberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2

Kategori Opsi Respon

<i>Favorable</i>	Skor	<i>Unfavorable</i>	Skor
t S Sangat Setuju (SS)	4	Sa Sangat Setuju (SS)	1
Se Setuju (S)	3	Se Setuju (S)	2
Ti Sangat Tidak Setuju (TS)	2	Ti Tidak Setuju(TS)	3
SaSangat Tidak Setuju(STS)	1	SaSangat Tidak Setuju(STS)	4

Pengukuran variabel dalam penelitian ini memakai tiga skala, yaitu:

1) Skala *Turn Over Intention*

Skala *turn over intention* disusun berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Mobley et al (1978: 410), yaitu pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan, perasaan ingin meninggalkan pekerjaan, dan perasaan untuk memperoleh pekerjaan baru di perusahaan lain. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur tingkat *turn over intention* pada karyawan.

Tabel 3.3*Blue Print Skala Turnover Intention*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan	Ketidakpastian mengenai masa depan karir	8, 16	4, 5	12
	Tidak adanya komitmen pada perusahaan	13, 33	9, 15	

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan	6, 14	12, 24	
Perasaan ingin meninggalkan pekerjaan	Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik	3,1	11, 34	12
	Perasaan cemas terkait pengurangan tenaga kerja	20, 21	2, 7	
	Ketidakpercayaan dengan manajemen perusahaan	19,22	10, 28	
Perasaan untuk memperoleh pekerjaan baru di perusahaan lain	Pertimbangan finansial	31, 32	25,34	12
	Peluang karir di perusahaan lain yang lebih baik	17, 27	26, 29	
	Kepuasan pekerjaan yang menurun	30,33	18, 23	
Jumlah		17	17	34

2) Skala *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* disusun berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Ashford (1989: 812), yaitu arti penting aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, dan ketidakberdayaan. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur tingkat *job insecurity* pada karyawan.

Tabel 3.4

Blue Print Skala Job Insecurity

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pekerjaan	Kurangnya klasifikasi mengenai tanggung jawab di perusahaan	1, 17	9, 25	12
	Tidak memperoleh dukungan dan penghargaan dari perusahaan	2, 18	10, 26	
	Perasaan tidak aman terkait kontrak kerja	3, 19	11, 27	
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan	Perasaan tidak aman terkait lingkungan ekonomi	4, 20	12, 28	8

	Perasaan tidak aman terkait kesempatan pengembangan karir	5, 21	13, 29	
Ketidakberdayaan	Tidak mempunyai kendali di perusahaan	6, 22	14, 30	12
	Tidak tercapainya tujuan karir di perusahaan	7, 23	15, 31	
	Tidak mampu berkontribusi secara signifikan di perusahaan	8, 24	16, 32	
Jumlah		16	16	32

3) Skala Kompensasi Finansial

Skala kompensasi finansial berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Mondy (2008: 4), yaitu gaji, bonus, tunjangan, dan tabungan dana pensiun. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur kompensasi finansial pada karyawan.

Tabel 3.5

Blue Print Skala Kompensasi Finansial

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Gaji	Kesesuaian gaji dengan pengalaman yang dimiliki	1, 25	13, 29	8
	Perbandingan gaji dengan perusahaan lain	2	14	
	Kurangnya sistem transparansi gaji	3	15	
Bonus	Kesesuaian besar bonus dengan kontribusi kerja	4, 26	16, 30	8
	Konsistensi perusahaan dalam pembayaran bonus	5	17	
	Kepuasan terhadap sistem penilaian kinerja	6	18	
Tunjangan	Tunjangan terhadap kesejahteraan dan asuransi	7, 27	19, 31	8
	Tunjangan terhadap cuti yang diberikan oleh perusahaan	8	20	

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Tunjangan terhadap jenjang Pendidikan	9	21	
Tabungan dana pension	Kebijakan penarikan dana pension	10, 28	22, 32	8
	Fleksibilitas dalam penyimpanan dana pension	11	23	
	Edukasi yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan dana pension	12	24	
Jumlah		16	16	32

G. Validitas dan Realibitas Alat Ukur

1) Validitas

Validitas dapat dikatakan baik jika instrument dalam penelitian dapat mengukur apa yang dapat diukur dan relevansi data yang baik. Apabila instrument tidak dengan tujuan dan fungsi dari instrument tersebut maka tingkat validitasnya semakin rendah. Instrumen dalam penelitian ini akan diberikan dan dibimbing oleh dosen pembimbing selaku *expert judgement* demi kelayakan tiap butir aitem. Peneliti menggunakan validitas isi, dengan sistem pelaksanaan melalui uji kelayakan isi tes melalui panel analisis rasional dengan bantuan penilaian dari ahli Azwar (2019: 8). Uji validitas untuk mendukung kelayakan aitem menggunakan

sampel sebanyak 30 orang, dengan mengkorelasikan tiap butir dengan keseluruhan skor aitem (skor total). Sugiyono (2015: 228) menyampaikan apabila koefisien korelasi $\geq 0,3$ maka dinyatakan valid, apabila koefisien korelasi $\leq 0,3$ maka tidak valid.

2) Realibilitas

Realibilitas merupakan alat yang digunakan untuk melihat kualitas yang dihasilkan terhadap pengukuran instrument dengan objek yang sama tetap menghasilkan skor yang akurat Azwar (2019: 7). Untuk mengukur konsistensi dari aitem yang ada dalam instrument peneliti menggunakan teknik analisis alpha cronbach. Instrumen penelitian dikatakan reliabel maka nilai alpha cronbach $\geq 0,6$ begitupun sebaliknya apabila nilai alpha cronbach $\leq 0,6$ maka instrument penelitian dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2015).

H. Hasil Uji Coba Skala

1. Validitas Alat Ukur

a. Turnover Intention

Skala *turn over intention* disusun berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Mobley et al (1978: 410), yaitu pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan, perasaan ingin meninggalkan pekerjaan, dan perasaan untuk memperoleh pekerjaan baru di perusahaan lain. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur tingkat *turn over intention* pada karyawan berjumlah 30 orang dengan 34 aitem. Berdasarkan *Corrected Item-Total Corrected*, aitem yang dapat dikatakan valid terdapat 29, dan terdapat 5 aitem yang gugur dalam skala *Turnover Intention*. Aitem yang gugur disebabkan oleh nilai $r < 0,30$. Aitem yang gugur dalam skala ini adalah 3,10,14,27,29. Berikut adalah hasil dari aitem skala *turnover intention* setelah dilakukan uji coba skala.

Tabel 3.6
hasil dari Skala Turnover Intention setelah uji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pikiran untuk mengundurkan diri dari perusahaan	Ketidakpastian mengenai masa depan karir	8, 16	4, 5	11
	Tidak adanya komitmen pada perusahaan	13, 33	9, 15	
	Tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan	6,3*	12, 24	
Perasaan ingin meninggalkan pekerjaan	Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik	1,10*	11, 14*	9
	Perasaan cemas terkait pengurangan tenaga kerja	20, 21	2, 7	
	Ketidakpercayaan dengan manajemen perusahaan	19,22	27*,28	
Perasaan untuk memperoleh pekerjaan baru di perusahaan lain	Pertimbangan finansial	31, 32	25,34	9
	Peluang karir di perusahaan lain yang lebih baik	17	26	
	Kepuasan pekerjaan	30,29*	18, 23	

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	yang menurun			
Jumlah		14	15	29

Keterangan: Tanda bintang (*) merupakan item yang gugur

b. Skala *Job Insecurity*

Skala *job insecurity* disusun berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Ashford (1989: 812), yaitu arti penting aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, dan ketidakberdayaan. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur tingkat *job insecurity* pada karyawan berjumlah 30 orang. Jumlah item skala yang digunakan sebanyak 32 aitem pernyataan. Berdasarkan hasil *Corrected Item Total-Correlation* dapat diketahui aitem yang valid sebanyak item, dan item dinyatakan gugur sebanyak 27 aitem yaitu pada item 1, 16, 18, 28, 30. Aitem tersebut gugur karena hasil nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,30. Sehingga *blueprint* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.7

hasil dari Skala Job Insecurity setelah diuji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pekerjaan	Kurangnya klasifikasi mengenai tanggung jawab di perusahaan	1*,17	9, 25	10

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Tidak memperoleh dukungan dan penghargaan dari perusahaan	2,16*	10, 26	
	Perasaan tidak aman terkait kontrak kerja	3, 19	11, 27	
Tingkat ancaman yang dirasakan	Perasaan tidak aman terkait lingkungan ekonomi	4, 20	12,30*	7
	Perasaan tidak aman terkait kesempatan pengembangan karir	5, 21	13, 29	
Ketidakberdayaan	Tidak mempunyai kendali di perusahaan	6, 22	14,18*	10
	Tidak tercapainya tujuan karir di perusahaan	7, 23	15, 31	

	Tidak mampu berkontribusi secara signifikan di perusahaan	8, 24	32,28*	
Jumlah		14	13	27

Keterangan: Tanda bintang (*) merupakan item yang gugur

c. Skala Kompensasi Finansial

Skala kompensasi finansial berlandaskan aspek yang dikemukakan oleh Mondy (2008: 4), yaitu gaji, bonus, tunjangan, dan tabungan dana pensiun. Skala tersebut diaplikasikan sebagai pengukur kompensasi finansial pada karyawan berjumlah 30 orang, Jumlah item skala yang digunakan sebanyak 30 item pernyataan, Berdasarkan hasil *Corrected Item Total-Correlation* dapat diketahui item yang valid sebanyak 30 aitem, dan item dinyatakan valid karena hasil nilai koefisien korelasinya kurang dari 0,30. Sehingga *blueprint* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.8

hasil dari Skala Kompensasi Finansial setelah diuji coba

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Gaji	Kesesuaian gaji dengan pengalaman yang dimiliki	1, 25	13, 29	8
	Perbandingan gaji dengan perusahaan lain	2	14	
	Kurangnya sistem transparansi gaji	3	15	

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Bonus	Kesesuaian besar bonus dengan kontribusi kerja	4, 26	16, 30	8
	Konsistensi perusahaan dalam pembayaran bonus	5	17	
	Kepuasan terhadap sistem penilaian kinerja	6	18	
Tunjangan	Tunjangan terhadap kesejahteraan dan asuransi	7, 27	19,28	8
	Tunjangan terhadap cuti yang diberikan oleh perusahaan	8	20	
	Tunjangan terhadap jenjang Pendidikan	9	21	
Tabungan dana pension	Kebijakan penarikan dana pension	10	22	6
	Fleksibilitas dalam penyimpanan dana pension	11	23	

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
	Edukasi yang diberikan oleh perusahaan terkait dengan dana pension	12	24	
Jumlah		15	15	30

Keterangan: Tanda bintang (*) merupakan item yang gugur

2. Hasil Uji Reabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interprestasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Reabilitas Alat Ukur

a. *Turn Over Intention*

Tabel 3.9 Reabilitas *Turn Over Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	29

b. Job Insecurity

Tabel 4.0 Reabilitas *Job Insecurity*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.915	27

c. Kompensasi Finansial

Tabel 4.1 Reabilitas Kompensasi Finansial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	30

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,925	0,6000-0,7999	Sangat Tinggi
Kompensasi Finansial (X2)	0,915	0,8000-1,000	Sangat Tinggi
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,923	0,6000-0,7999	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.2 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,925 untuk variabel *Job Insecurity* (X1) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi. 0,915 untuk variabel Kompensasi Finansial (X2) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi. dan 0,923 untuk variabel *Turnover Intention* (Y) dengan tingkat reliabel Sangat Tinggi.

I. Teknik Analisis Data

1) Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mencari tahu apakah data dari sampel yang telah diteliti bersifat normal atau tidak normal, sehingga persebaran data harus memiliki persebaran yang normal, apabila penyebaran data mengalami tidak normal maka data tidak bisa mencerminkan populasi. Uji normalitas dalam penelitian ini memakai uji kolmogorov-smirnov dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows. Signifikansi data normal memiliki angka probabilitas $> 0,05$ sedangkan signifikansi data tidak normal memiliki angka probabilitas $< 0,05$ Irwan Gani & Siti Amalia (2018: 123).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk membuktikan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak linier satu sama lainnya Irwan Gani & Siti Amalia (2018: 143). Uji linearitas dalam penelitian ini akan memakai uji Deviation from linearity dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows dengan taraf signifikansi $> 0,05$ yang berarti memiliki hubungan linear.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk meningkatkan keterhubungan antar variabel bebas sehingga dapat menjadi besaran yang serupa sehingga berakibat terjadinya gangguan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji multikolinearitas dalam SPSS dilihat dari besaran variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF < 4 maka tidak ada multikolinearitas, sedangkan apabila nilai VIF > 4 maka terdapat gangguan multikolinearitas (Irwan Gani & Siti Amalia, 2018: 33).

2) Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk memperoleh hasil dan keputusan mengenai hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti, sehingga peneliti mampu membuktikan kebenaran dan keabsahan dari data yang diperoleh. Proses penelitian ini menggunakan uji model regresi berganda membuktikan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2015: 180) menyampaikan bahwa model analisis regresi linier berganda merupakan pengujian yang berlandaskan pada sebab akibat satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Dalam proses penelitian model regresi linier berganda diolah menggunakan alat perangkat lunak SPSS for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan di outlet OTI Friedchicken Kota Semarang . Penelitian dilaksanakan pada tanggal 08-10 Juni 2024. Populasi karyawan di outlet OTI Friedchicken Kota Semarang yang berjumlah 150 karyawan sehingga menggunakan metode sampel jenuh. Deskripsi data variabel turn over intention, job insecurity, dan kompensasi finansial diperoleh menggunakan aplikasi SPSS 24 for windows.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

a. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan OTI Fried Chikken Kota Semarang Berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	97	75%
Perempuan	33	25%
Jumlah	129	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa karyawan OTI FRIED CHIKKEN KOTA SEMARANG banyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 97 orang atau sebesar 75%.

b. Umur Responden

Gambaran umum mengenai umur karyawan OTI FRIED CHIKKEN KOTA SEMARANG adalah sebagai berikut

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase
<20 Tahun	40	31%
20 Tahun – 30 Tahun	58	45%
>30 Tahun	31	24%
Jumlah	129	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 Responden Berdasarkan Umur dapat dilihat bahwa karyawan OTI FRIED CHIKKEN KOTA SEMARANG yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 58 orang atau sebesar 45%.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir, karyawan OTI FRIED CHIKKEN KOTA SEMARANG adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Persentase
SD-SMP	21	16%
SMA-SARJANA	108	84%
Jumlah	129	100%

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 Responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa karyawan OTI FRIED CHIKKEN KOTA SEMARANG yang paling banyak SMA-SARJANA sebanyak 108 orang atau sebesar 84%.

3. Kategorisasi Variabel Penelitian

Kategorisasi pada masing-masing variabel penelitian menggunakan rata-rata skor dan standar deviasi pada setiap variabel dengan kategori 3 macam yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Rumus penentuan kategori tersebut menggunakan rumus:

Rendah : $X < M - 1SD$

Sedang: $M - 1SD \leq X < M + 1SD$

Tinggi : $M + 1SD \leq X$

- a. Kategorisasi Variabel *Turn Over Intention* (Y)

Tabel 4.6

Kategorisasi Skor Variabel *Turn Over Intention*

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean-1SD)$	< 54	Rendah
$(Mean-1SD) \leq X \leq (Mean+1SD)$	54-81	Sedang
$X \geq (Mean+1SD)$	≥ 81	Tinggi

Kategorisasi rumusan di atas dapat dilihat dari skor *turn over intention* pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang dinyatakan memiliki tingkat *turn over intention* yang tinggi jika memiliki skor lebih besar dari 81, lalu memiliki tingkat *turn over intention* yang sedang atau cukup jika memiliki skor

diantara 54-81, serta dikatakan memiliki tingkat *turn over intention* yang rendah jika memiliki skor kurang dari 54. Sehingga hasil yang diperoleh dari tingkat *turn over intention* pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Tabel Distribusi Variabel *Turn Over Intention*

KATEGORI *TURN OVER INTENTION*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	7.8	7.8	7.8
	Sedang	79	61.2	61.2	69.0
	Tinggi	40	31.0	31.0	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Berdasarkan deskriptif statistik pada table 4.7 di atas menunjukkan bahwa pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang memiliki tingkat *turn over intention* yang rendah 10 karyawan (7,8%), *turn over intention* yang sedang 79 karyawan (61,2%) dan *turn over intention* tinggi sebanyak 40 karyawan (31%).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *turn over intention* pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 79 karyawan atau 61,2%

b. Kategorisasi Variabel *Job Insecurity* (X1)**Tabel 4.8**Kategorisasi Skor Variabel *Job Insecurity*

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean-1SD)$	< 56	Rendah
$(Mean-1SD) \leq X \leq (Mean+1SD)$	56-84	Sedang
$X \geq (Mean+1SD)$	≥ 84	Tinggi

Kategorisasi rumusan di atas dapat dilihat dari skor *job insecurity* pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang dinyatakan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi jika memiliki skor lebih besar dari 84, lalu memiliki tingkat *job insecurity* yang sedang atau cukup jika memiliki skor diantara 56-84, serta dikatakan memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah jika memiliki skor kurang dari 56. Sehingga hasil yang diperoleh dari tingkat *job insecurity* pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9Tabel Distribusi Variabel *Job Insecurity***KATEGORI JOB INSECURITY**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	2	1.6	1.6	1.6
	Sedang	91	70.5	70.5	72.1
	Tinggi	36	27.9	27.9	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Berdasarkan deskriptif statistik pada tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah 2 karyawan (1,6%), *job insecurity* yang sedang 91 karyawan (70,5%) dan *job insecurity* tinggi sebanyak 36 karyawan (27,9%).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 91 karyawan atau 70,5%.

c. Kategorisasi Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Tabel 5.0

Kategorisasi Skor Variabel Kompensasi Finansial

Rumus Interval	Rentang Nilai	Kategorisasi Skor
$X < (Mean-1SD)$	< 74	Rendah
$(Mean-1SD) \leq X \leq (Mean+1SD)$	74-111	Sedang
$X \geq (Mean+1SD)$	≥ 111	Tinggi

Kategorisasi rumusan tabel 5.0 di atas dapat dilihat dari skor kompensasi finansial pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang dinyatakan memiliki tingkat kompensasi finansial yang tinggi jika memiliki skor lebih besar dari 111, lalu memiliki tingkat kompensasi finansial yang sedang atau cukup jika memiliki skor diantara 74-111, serta dikatakan memiliki tingkat kompensasi finansial yang rendah jika memiliki skor kurang dari 74. Sehingga hasil yang diperoleh dari tingkat kompensasi finansial pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1

Tabel Distribusi Variabel Kompensasi Finansial

KATEGORI KOMPENSASI FINANSIAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	3.9	3.9	3.9
	Sedang	90	69.8	69.8	73.6
	Tinggi	34	26.4	26.4	100.0
	Total	129	100.0	100.0	

Berdasarkan deskriptif statistik pada tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang memiliki tingkat kompensasi finansial yang rendah 5 karyawan (3,9%), kompensasi finansial yang sedang 90 karyawan (69,8%) dan kompensasi finansial tinggi sebanyak 34 karyawan (26,4%).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan kompensasi finansial pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 90 karyawan atau 69,8%.

B. Analisis Data**1. Uji Asumsi****a. Uji Normalitas**

Uji normalitas harus memiliki persebaran yang normal, apabila penyebaran data mengalami ketidaknormalan maka data tidak mampu mencerminkan populasi. Uji normalitas akan menggunakan uji kolmogorov-smirnov dibantu dengan alat perangkat lunak SPSS for windows. Signifikansi data normal memiliki angka probabilitas $> 0,05$ sedangkan signifikansi data tidak normal memiliki angka probabilitas $< 0,05$.

Tabel 5.2
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.04758795
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.054
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Hasil yang diperoleh dari uji normalitas *kolmogorov smirnov* sebesar 0,200 signifikansinya. Maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal karena lebih besar dari 0,05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas akan menggunakan uji *deviation from linearity* yang dibantu dengan alat perangkat lunak *SPSS for windows* dengan taraf signifikansi $> 0,05$ yang berarti memiliki hubungan linear. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel dependen dan independen.

Tabel 5.3Uji Linearitas *Turn Over Intention* dan *Job Insecurity*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turn over intention*Job insecurity</i>	Between Groups	(Combined)	21977.660	42	523.278	3.449	,000
		Linearity	14982.656	1	14982.656	98.744	,000
		Deviation from Linearity	6995.004	41	170.610	1.124	,319
	Within Groups		13049.007	86	151.733		
	Total		35026.667	129			

Perolehan data yang didapat membuktikan bahwa nilai signifikansi uji linearitas *turn over intention* terhadap *job insecurity* terdapat hubungan linear karena menghasilkan $0,319 > 0,05$.

Tabel 5.4
Uji Linearitas *Turn Over Intention* dan Kompensasi Finansial

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turn over intention</i> *K ompensasi finansial	Between Groups	(Combined)	22263.86	42	494.753	3.218	,000
		Linearity	16226.84	1	16226.8	105.5	,000
		Deviation from Linearity	6037.024	40	137.205	.892	,656
	Within Groups		12762.80	87	153.769		
	Total		35026.66	129			

Berikutnya perolehan data yang didapat membuktikan bahwa nilai signifikansi uji linearitas *turn over intention* terhadap kompensasi finansial terdapat hubungan linear karena menghasilkan $0,656 > 0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mampu meningkatkan korelasi antar variabel independen sehingga dapat menjadi parameter yang mirip yang mengakibatkan terganggunya hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Signifikansi data normal memiliki angka probabilitas > 4 sedangkan signifikansi data tidak normal memiliki angka probabilitas < 4 .

Tabel 5.5Uji Multikolinearitas *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.933	6.557		-.752	.453		
	<i>Job Insecurity</i>	.494	.067	.098	5.972	.000	.627	1.594
	Kompensasi Finansial	.399	.067	.449	5.062	.000	.627	1.594

a. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

Hasil perolehan skor pada uji multikolinearitas membuktikan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara *job insecurity* dan kompensasi finansial karena skor VIF $1.594 < 4$.

2. Uji Hipotesis

Setelah pelaksanaan runtutan pengujian asumsi dilanjutkan dengan langkah selanjutnya dengan melaksanakan uji regresi linear beganda.

- a. Uji Regresi Sederhana (Uji t)
 - 1) Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* (X1) terhadap *turn over intention* (Y) pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X1 terhadap Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh

signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,978.

Tabel 5.6

Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.472	6.951		1.219	.225
	<i>Job Insecurity</i>	.850	.087	.654	9.743	.000

a. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

Tabel 5.7

Prediktor *Job Insecurity* dan *Turn Over Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.423	12.5629

a. Predictors: (Constant), *Job Insecurity*

b. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

Berdasarkan *output* SPSS diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 9.743 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai t hitung $9.743 > 1,978$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turn over intention* secara signifikan atau dapat diterima. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,428 atau 42,8% yang artinya variabel independen *job insecurity* sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis

pertama diterima yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* (X1) terhadap *turn over intention* (Y) karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang*.

2) Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh kompensasi finansial (X2) terhadap *turn over intention* (Y) karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang*. Cara menentukan bahwa adanya pengaruh X2 terhadap Y dengan melihat t hitung dan t tabel. Jika t hitung lebih dari t tabel maka ada pengaruh signifikan, jika t hitung kurang dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh signifikan. Nilai tabel yang didapat adalah 1,978.

Tabel 5.8

Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.521	6.094		2.055	.042
	Kompensasi Finansial	.606	.058	.681	10.470	.000

a. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

Tabel 5.9

Prediktor Kompensasi Finansial dan *Turn Over Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.459	12.16676

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial

b. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

Berdasarkan *output* SPSS diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 10.470 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena nilai t hitung $10.470 > 1,978$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *turn over intention* secara signifikan atau dapat diterima. Nilai R square yang didapat berjumlah 0,463 atau 46,3% yang artinya variabel independen kompensasi finansial sebesar 46,3% dan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Artinya bahwa hipotesis kedua diterima yaitu terdapat pengaruh kompensasi finansial (X2) terhadap *turn over intention* (Y) karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang*.

Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho: *Job Insecurity* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* Ho: *Turnover Intention* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel diatas didapat perhitungan pada *Job Insecurity* (X1) diperoleh nilai $sig (0,003) < Alpha (0,05)$ dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ho: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

4. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
5. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
6. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel diatas didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai sig (0,019) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) secara parsial berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

b. Uji Regresi Berganda (Uji F)

Uji regresi berganda pengaruh *job insecurity* dan kompensasi finansial terhadap *turn over intention* karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang*, uji ini dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis ketiga diterima atau ditolak. Penentuan bahwa variabel *job insecurity* dan kompensasi finansial terhadap *turn over intention* secara bersama-sama berdasarkan dari nilai F hitung pada output SPSS, jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel maka dapat dikatakan terdapat pengaruh. F tabel pada penelitian ini karena respondennya berjumlah 129 orang maka nilai F tabel 3,07.

Tabel 6.0

Persamaan Regresi Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19404.369	2	9702.185	78.252	.000 ^b
	Residual	15622.298	126	123.986		
	Total	35026.667	128			
a. Dependent Variable: <i>Turn Over Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Finansial, <i>Job Insecurity</i>						

Tabel 6.1

Prediktor *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turn Over Intention*

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.547	11.13492
a. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i> , Kompensasi Finansial				
b. Dependent Variable: <i>Turn Over Intention</i>				

Berdasarkan data yang telah didapat dari perhitungan SPSS di atas nilai F hitung sebesar 78.252 dan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai F tabel 3,07 maka nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh antara variabel *job insecurity* (X1) dan kompensasi finansial (X2) terhadap *turn over intention* (Y).

Nilai R square yang didapat berjumlah 0,554 atau 55,4%, yang artinya variabel independen *job insecurity* dan kompensasi finansial sebesar 55,4% dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal-hal diatas menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima (H3) yaitu Terdapat pengaruh *job insecurity* (X1) dan kompensasi finansial (X2) terhadap *turn over intention* (Y) karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang*.

Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Dan Kompensasi Finansial (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Ho: *Job Insecurity* Dan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Ho: *Job Insecurity* Dan Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Berdasarkan tabel diatas didapat perhitungan pada *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial diperoleh nilai $sig (0,000) < Alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

C. Pembahasan

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 129 subjek di OTI *Fried Chicken Kota Semarang* yang berjudul *job insecurity* dan kompensasi finansial terhadap *turn over intention*. Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat pengaruh *job insecurity* (X1) terhadap *turn over intenti on* (Y), lalu terdapat pengaruh kompensasi finansial (X2) terhadap *turn over intention* (Y), lalu terdapat pengaruh *job insecurity* (X1) dan kompensasi finansial (X2) terhadap *turn over intention* (Y).

1. Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turn Over Intention

Job Insecurity merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dalam bekerja Akan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka, mereka akan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk

dipromosikan. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam bekerja maka semakin tinggi pula *Turnover Intention* karyawan, sebaliknya jika karyawan memiliki rasa aman dalam pekerjaan mereka maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis I variabel *Job Insecurity* dapat mempengaruhi perilaku *Turnover Intention*. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan Saputra (2017) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang merasakan Ketidakamanan Kerja maka *Turnover Intention* juga akan meningkat. Adanya Ketidakamanan Kerja yang tinggi pada karyawan dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi $0,00 < 0,005$ dan hasil nilai t hitung $9.743 > 1,978$. Yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turn over intention* karyawan. Semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula *turn over intention*.

Setiap karyawan memiliki kondisi keamanan kerja yang berbeda, jika rasa tidak aman yang dirasakan sangat tinggi, akan memicu rendahnya motivasi dan rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan (Pangat, 2013). Prabawa & Suwandana (2017) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja sebagai tekanan ketenagakerjaan yang berdampak luas dari sisi psikologis maupun fisiologis. *Job insecurity* digambarkan dengan perasaan cemas, bimbang, dan ketidakpastian tentang keberadaan pekerjaan berikutnya yang dialami karyawan. Ketidakamanan kerja akan berdampak pada rendahnya keterlibatan dan kinerja karyawan (Ezra et al., 2019).

Hasil pengujian *job insecurity*, memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga di OTI *Fried Chicken Kota Semarang* diperoleh hasil apabila tingkat *job insecurity* pada karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang* tinggi, intensi untuk *turnover* juga

tinggi, dan hipotesis 1 diterima. Didukung oleh Yunita & Masdupi (2014), ketika rasa tidak aman dalam bekerja meningkat, *turnover intention* akan meningkat, sehingga perusahaan perlu menciptakan kedamaian dalam suasana kerja lingkungan bank, ruangan kerja pun perlu dibuat nyaman seperti rumah untuk meningkatkan kreativitas karyawan. Sependapat dengan hasil ini yaitu Meria (2019), yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention*.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Green (Audina & Kusmayadi, 2018) mengatakan bahwa merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Oleh karena itu, apabila hal ini terjadi maka karyawan yang bekerja akan merasa gelisah, serta merasa terancam terhadap kehidupan yang mereka alami dikemudian hari. Sebab Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya atau akan menimbulkan pemikiran dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik. Maka dilihat dari hasil H1 diatas angka *Job Insecurity* pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang harus diturunkan.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap *Turn Over Intention*

Tidak semua karyawan sepenuhnya hanya membutuhkan Kompensasi Finansial dalam meningkatkan kinerjanya, tetapi ada hal lain yang lebih penting dari sekedar materi yang harus diperhatikan pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui Kompensasi Finansial. Apabila Kompensasi yang di berikan karyawan adil dan bisa mencukupi kebutuhan karyawan maka karyawan akan berupaya bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi serta pencapaian yang baik untuk perusahaan dan akan mengurangi tingkat perputaran karyawan atau *Turnover Intention*.

Dari hasil pengujian hipotesis II variabel Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Menurut Ayu (2019) Kompensasi

Finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang. Kompensasi Finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana orang itu bekerja.

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi $0,00 < 0,05$ dan hasil nilai t hitung $10,470 > 1,978$. Yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap *turn over intention* karyawan. Semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi *turn over intention* pada karyawan.

Mangkunegara (2004: 86) menjelaskan bahwa program tunjangan yang diberikan perusahaan pada karyawan bertujuan untuk memperkecil *turnover*, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan kerja. Selain itu, teori *job lock* yang dikemukakan oleh Fairris (2004) juga mendukung bahwa kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. *Job lock* sendiri adalah kondisi dimana seorang karyawan diharuskan keluar dari pekerjaannya saat ini untuk memperoleh tunjangan yang layak yang tentunya berada di perusahaan lain atau kondisi ketika karyawan diharuskan bertahan dalam perusahaan untuk mendapatkan tunjangan yang layak karena ketidaklayakan tunjangan di perusahaan lain. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lee (2006) dimana hasil yang didapatkan yaitu rata-rata jumlah tunjangan berpengaruh negatif terhadap rasio *turnover intention*.

Hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa balas jasa berupa gaji dan bonus yang diterima karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang atas tenaga dan pikiran yang telah diberikan melalui pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diselesaikan pada jangka waktu kerja yang telah ditetapkan dapat menurunkan keinginan karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini secara sukarela akibat dari gejolak emosi karyawan yang mengalami ketidakpuasan ketika bekerja di OTI *Fried Chicken*

Kota Semarang. Hasil yang diperoleh konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lum dkk (1998) dimana terdapat tiga model *turnover* yang dikembangkan March and Simon (1958), Mobley (1997) dan Price (1977). Ketiga model tersebut memprediksi bahwa penyebab terjadinya *turnover intention* disebabkan karena terdapat evaluasi dari karyawan mengenai posisinya saat ini yang berkenaan dengan ketidakpuasan sehingga karyawan lebih memilih mencari pekerjaan lain. Ketidakpuasan dalam hal ini berkaitan dengan pemberian gaji yang dirasa tidak adil. Maka dilihat dari hasil pengujian H1 diatas angka persepsi kompensasi Finansial pada karyawan OTI *Fried Chicken* Kota Semarang harus dinaikkan.

3. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turn Over Intention*

Penting sekali mengidentifikasi *Turnover Intention* pada perusahaan, Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Widyasari (2017) yang menyatakan tingginya angka *Turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi.

Dari hasil pengujian hipotesis III variabel *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Menurut Mobley (2011, p.15) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Rumangkit (2017) *Turnover Intention* adalah suatu proses dari keinginan sampai dengan memutuskan untuk keluar dari perusahaan dengan beberapa alasan

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini memperoleh skor signifikansi $0,00 < 0,05$ dan hasil nilai F hitung sebesar $78.252 > 3.07$. Lalu untuk

besaran *R Square* sebesar 0,554 atau 55,4%, yang artinya variabel independen *job insecurity* dan kompensasi finansial sebesar 55,4% dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* dan kompensasi finansial terhadap *turn over intention* pada karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang*.

Penting sekali mengidentifikasi *Turnover Intention* pada perusahaan, Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lain. Keinginan keluar karyawan memiliki dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif atau kerugian bagi perusahaan yaitu menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas dan suasana kerja yang tidak kondusif. Widyasari (2017) yang menyatakan tingginya angka *Turnover* karyawan menyebabkan persoalan serius pada suatu organisasi. Menurut Mobley (2011: 15) *Turnover Intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Maka dari hasil pengujian H3 diatas angka *Turnover Intention* pada karyawan OTI *Fried Chicken Kota Semarang* harus diturunkan.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil penelitian, yaitu:

1. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
2. Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan pada kuisisioner dan juga kejujuran dalam mengisi kuisisioner sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap pengaruh beberapa faktor *Turnover Intention* sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji dari faktor-faktor *Turnover Intention*.

4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai kualitas komitmen perusahaan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kuisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan Oti FriedChicken Kota Semarang adalah berjenis kelamin laki-laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun dan pendidikan terakhir SMA - SARJANA. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis pada penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Uji hipotesis pertama (H1), teknik uji regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* pada *turnover intention*. Hasil uji hipotesis pertama diterima, yang mana terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di OTI *Fried Chicken* Semarang Barat. Hasil uji ini menunjukkan bahwa variable *job insecurity* memiliki hubungan yang bersifat positif. Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *job insecurity* pada karyawan, maka akan semakin rendah pula *turnover intention* karyawan di OTI *Fried Chicken* kota Semarang.
2. Uji hipotesis kedua (H2), menggunakan uji regresi sederhana. Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial pada *turnover intention* karyawan. Hasil uji hipotesis kedua ini pun juga diterima, yang mana terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan di OTI *Fried Chicken* kota Semarang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang bersifat positif antara kompensasi finansial terhadap *turnover intention*. Semakin rendah kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan di OTI *Fried Chicken* kota Semarang. Sebaliknya, jika semakin tinggi kompensasi finansial yang

diberikan perusahaan, maka akan semakin rendah pula *turnover intention* karyawan di OTI *Fried Chicken* Kota Semarang.

3. Uji hipotesis ketiga (H3) digunakan uji regresi linear berganda. Hasil yang didapatkan adalah bahwa hipotesis ketiga juga diterima yang mana terdapat pengaruh *job insecurity* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* karyawan di OTI *Fried Chicken* Kota Semarang.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik PT. OTI *Fried Chicken* Cabang Kota Semarang. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Merekomendasikan kepada pihak PT. OTI *Fried Chicken* Cabang Kota Semarang untuk lebih memikirkan masa depan dan kepastian status kepegawaian serta kesejahteraan karyawan agar tidak terjadinya *Turnover Intention* yang terlalu tinggi.
- b. Merekomendasikan kepada pihak PT. OTI *Fried Chicken* Cabang Kota Semarang untuk lebih memikirkan Kompensasi Finansial karyawan seperti memberikan keadilan yang merata kepada setiap karyawan dalam promosi jabatan dan pengembangan diri serta menambah fasilitas perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan penelitian dari peneliti, maka penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya terutama penelitian yang berkaitan dengan *Turnover Intention*. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Merekomendasikan untuk melakukan penelitian dengan lebih intens dalam segi persiapan agar menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik lagi.
- b. Merekomendasikan untuk melakukan sosialisasi terkait tata cara dan prosedur pengisian kuisioner dengan instruksi yang sesuai agar menghasilkan jawaban yang maksimal dari responden.

- c. Merekomendasikan penelitian dengan mengembangkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti pengaruh faktor lain yang belum dikaji dari faktor-faktor Turnover Intention.
- d. Merekomendasikan penelitian dengan metode penelitian lain seperti metode Kuantitatif Deskriptif, Kuantitatif Asosiatif, atau bahkan kualitatif dalam meneliti Turnover Intention, sehingga menghasilkan kesimpulan lain yang lebih baik.

Penelitian ini menggunakan variabel Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention*. Untuk pengembangan mendatang masih memungkinkan untuk melihat *Turnover Intention* dengan menambahkan variabel lain seperti Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan atau Motivasi Kerja. Selain itu memperluas sampel penelitian dan menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik yang lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M.L., Kelly, D. and Riley. (2006). Promoting Undergraduate Critical Thinking in Astro 101 Lab Exercises. *The Astronomy Education Review*. 4, (2), 10-19.
- Agustina, T. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention dengan Affective Organizational Commitment sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Ayam Bakar Pak “D” Kota Surabaya. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 19(2), 598–608. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i2.86>
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>
- Ashford, S. J. (1989). *CONTENT , CAUSES , AND CONSEQUENCES OF JOB INSECURITY : A THEORY-BASED MEASURE AND SUBSTANTIVE TEST*. 32(4), 803–829.
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2018). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar Syaifudin. (2001). *Metode Penelitian, Edisi I, cet. 3*. Pustaka Pelajar.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry: Predicting the role of individual, organisational and environmental factors. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 35(4), 289–307. <https://doi.org/10.1108/09590550710736210>

- Cheng, G. H., & Chan, D. K. (2008). *Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review*. 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Devi, N., & Sudibia, G. (2015). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 248429.
- Djaali. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2004). Hospital restructuring and burnout. *Journal of Health and Human Services Administration*, 25(1), 89–114.
- Indirasari, D. T., Purba, D. E., & Anindita, R. (2019). Future time perspective and turnover intention: The mediating role of resilience. *Psikohumaniora*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3120>
- Irbayuni, S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya. *Neo-Bis*, 6(1), 76–87.
- Irwan Gani & Siti Amalia. (2018). *Alat Analisis Data*. Yogyakarta :Penerbit Andi.
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3), 229–248. <https://doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Kompensasi, P., Kepuasan, D. A. N., Mandiri, S. G., Manajemen, D., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Hasanuddin, U., & Makassar, K. (2022). *A021181338_skripsi_14-11-2022 1-2*.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>

- Prabawa, M. Y., & Suwandana, G. M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intention pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6561–6591.
- PUTRA, S. R. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Keamanan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Melalui Komitmen Organisational Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Mitra Aneka Rezeki Kabupaten Kubu Raya). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Tanjungpura*.
- Putri, S., Sjabadhyni, B., & Mustika, M. D. (2018). “Making Generation Y Stay”: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 141.
<https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2513>
- Ramadhani, S. A., & Ardiansyah, F. (2020). Turnover Intention dan Kepuasan Kerja: Locus of Control Internal sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 1(1), 44–55.
- Rode, J. C., Judge, T. A., & Sun, J. M. (2012). Incremental Validity of Core Self-Evaluations in the Presence of Other Self-Concept Traits: An Investigation of Applied Psychology Criteria in the United States and China. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 19(3), 326–340.
<https://doi.org/10.1177/1548051812442964>
- Safaria, T. (2011). *Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik*. 8, 155–170.
- Samudra, A. P., Rahardjo, K., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1–9.
- Saputra, B., Dewita, P., Ningsih, S., & Rahayu, D. (2017). *Pengaruh budaya organisasi, kompensasi non finansial dan*. 4 (1), 806–815.

- Shihab, M. Q. (2005). Tafsir Al-Mishbah Jilid 10. In *Lentera Hati*.
https://www.academia.edu/36380475/Tafsir_Al_Mishbah_Jilid_10_Quraish_Shihab_uploaded_by_Wirlilik_Gundoyo_pdf
- Shihahab, M. Q. (2017). Tafsir Al-Mishbah (Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an). *Lentera Hati*.
- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (2020). Searching for meaning: The mediating role of work engagement in the relationship between meaningful work and turnover intention of Millennials. *Psikohumaniora*, 5(1), 15–28.
<https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Soedarmadi, Christy, N. N. A., & Dewi, D. H. (2017). Peran Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Indotirta Jaya Abadi Semarang - Aguaria). *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90–110.
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.2.822>
- Saugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sumarto Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), pp.116-125.
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17968>
- Sverke, M., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity_a literature review(2006).pdf. 1.*
- Wibowo, A., & Paramita, W. (2022). Resilience and Turnover Intention: The Role

of Mindful Leadership, Empathetic Leadership, and Self-Regulation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 29(3), 325–341.

<https://doi.org/10.1177/15480518211068735>

Widya. (2018). Pengaruh Pengembangan Karier, Penilaian Prestasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Gatot Subroto Medan. *Jurnal Ekonomi*, 1–12.

Żerebecki, B. G., & Oprea, S. J. (2022). The direct and indirect effects of social technology use on children's life satisfaction. *International Journal of Child-Computer Interaction*, 34(1), 74–82.

<https://doi.org/10.1016/j.ijcci.2022.100538>

LAMPIRAN

1.1 Skala Penelitian *Turnover Intention*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
----	------------	----	---	----	-----

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa kurang cocok dengan pekerjaan saya saat ini				
2.	Saya nyaman dengan pekerjaan saya saat ini				
3.	Saya ingin mengundurkan diri dari pekerjaan saya				
4.	Saya ingin bekerja dengan kurun waktu yang lama diperusahaan ini				
5.	Saya mengejar jenjang karir pada perusahaan ini				
6.	Saya sudah menyusun rencana untuk pindah ke perusahaan lain				
7.	Saya tidak peduli terhadap perkataan orang lain mengenai pekerjaan saya				
8.	Saya aktif dalam mencari lowongan pekerjaan lain				
9.	Saya bertahan di perusahaan ini karena faktor ekonomi				
10.	Saya bertahan di perusahaan ini karena suka dengan job desc yang diberikan				
11.	Saya bertahan di perusahaan ini karena memiliki rekan kerja yang baik				
12.	Saya merasa cocok dengan pekerjaan saya saat ini				
13.	Saya sedang menjalani proses rekrutmen di perusahaan lain				
14.	Saya bekerja sebagai batu loncatan untuk jenjang karir yang lebih baik				
15.	Saya menolak tawaran pekerjaan di				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	perusahaan lain				
16.	Keluarga mendorong saya untuk pindah ke perusahaan lain				
17.	Saya akan berhenti bekerja apabila tidak mengalami kemajuan dalam jenjang karir				
18.	Perusahaan saya saat ini sudah memenuhi ekspektasi saya dalam bekerja				
19.	Jika pindah saya ingin bekerja dibidang yang serupa				
20.	Saya merasa memiliki keterbatasan sehingga saya sulit mencari pekerjaan lainnya				
21.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini tidak sesuai dengan kemampuan saya				
22.	Saya akan segera mencari pekerjaan lain ketika pengalaman saya sudah cukup disini				
23.	Saya tidak memiliki rencana untuk pindah ke perusahaan lain				
24.	Saya ingin mencoba tantangan baru di perusahaan lain				
25.	Gaji yang saya dapatkan saat ini sudah sesuai harapan				
26.	Saya tidak akan menyianyiakan kesempatan jika ada tawaran dari perusahaan lain				
27.	Besar harapan saya agar memperoleh pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
28.	Saya merasa bersalah jika harus keluar dari perusahaan				
29.	Saya enggan mengikuti teman lainnya yang melamar ke perusahaan lain				
30.	Saya bertahan karena saya sadar dengan keterbatasan kemampuan saya				
31.	Saya merasa dibutuhkan pada perusahaan saya saat ini				
32.	Kurang dari satu tahun saya berniat keluar dari perusahaan ini				
33.	Saya tetap loyal meskipun banyak rekan kerja yang ingin keluar				
34.	Perusahaan saya saat ini belum sesuai dengan ekspektasi saya dalam bekerja				

1.2 Skala Penelitian *Job Insecurity*

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya tidak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan				
2.	Masa depan jabatan saya bergantung oleh perusahaan				
3.	Peraturan yang ada di perusahaan membuat saya tidak dapat berbuat apa-apa				
4.	Menurut saya banyak hal yang lebih penting dibanding promosi jabatan				
5.	Melanggar peraturan membuat gaji saya terpotong				
6.	Gaji yang saya terima tidak terdapat				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	potongan				
7.	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang				
8.	Alasan saya bertahan karena memiliki rekan kerja yang sangat baik				
9.	Saya mampu mempertahankan posisi saya di perusahaan				
10.	Pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang bergengsi				
11.	Saya tidak ingin berlama-lama bekerja di perusahaan ini				
12.	Saya kurang nyaman dengan peraturan yang diberikan oleh perusahaan ini				
13.	Saya percaya atasan akan menilai pekerjaan saya dengan baik karena sudah bekerja dengan optimal				
14.	Saya yakin dapat mencapai target kerja walaupun tidak mengikuti arahan dari atasan				
15.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja				
16.	Saya merupakan orang yang bertanggung jawab dalam perusahaan				
17.	Peraturan yang ada memudahkan saya dalam bekerja				
18.	Atasan memiliki pengaruh yang besar dalam bekerja				
19.	Perusahaan saya dapat memPHK saya secara tiba-tiba				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
20.	Kerja secara tim memperlambat saya dalam bekerja				
21.	Saya khawatir jika atasan saya menilai kinerja saya buruk				
22.	Kebijakan dalam pemberhentian karyawan yang melanggar aturan terlalu membebankan karyawan				
23.	Saya sudah bekerja dengan optimal sehingga saya yakin bahwa perusahaan akan mempertahankan saya				
24.	Tuntutan kerjaan yang tinggi membuat saya merasa kesulitan untuk menyelesaikan target yang diberikan				
25.	Saya bangga dengan pekerjaan saya				
26.	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat				
27.	Bertambahnya beban kerja membuat konsentrasi saya terganggu				
28.	Promosi jabatan meningkatkan harga diri saya				
29.	Tercapainya target dikarenakan jerih payah atasan yang telah membimbing karyawan				
30.	Gaji yang saya peroleh tidak sebanding dengan kerja keras saya				
31.	Atasan tidak memiliki peran penting dalam pekerjaan saya				
32.	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini				

1.3 Skala Penelitian Kompensasi Finansial

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Setiap kali saya lembur saya selalu mendapat tambahan gaji				
2.	Beban kerja yang didapat tidak mempengaruhi besar dan kecilnya gaji yang diterima				
3.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja				
4.	Bonus yang diberikan tidak sesuai dengan harapan saya				
5.	saya mendapatkan cuti tahunan dan ditanggung oleh perusahaan				
6.	Uang lembur saya tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang telah terselesaikan				
7.	Setiap target terpenuhi saya mendapatkan bonus tambahan				
8.	Saya kehilangan semangat kerja karna belum mendapat kenaikan gaji				
9.	Gaji yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan beban kerja yang saya terima				
10.	Saya merasa senang apabila mendapat kenaikan gaji				
11.	Saya kurang bersemangat ketika bonus yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja saya				
12.	Perusahaan memberikan bonus kedisiplinan jika tidak terlambat bekerja				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
13.	Saya semangat berangkat kerja lebih awal agar mendapat bonus				
14.	Motivasi kerja saya terpacu dengan gaji yang saya terima				
15.	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya				
16.	Saya layak menerima bonus karena kinerja saya melebihi standar				
17.	Saya tetap semangat bekerja meski mendapat potongan gaji				
18.	Dengan diberikannya transparansi gaji membuat saya merasa terjamin dari resiko pekerjaan				
19.	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan jabatan saya diperusahaan				
20.	Tunjangan yang saya dapatkan mampu memenuhi kebutuhan saya				
21.	Pemotongan gaji membuat saya kehilangan motivasi dalam bekerja				
22.	Pembarian tunjangan PKWT meningkatkan motivasi saya dalam bekerja				
23.	Pemberian tunjangan kepada karyawan belum sesuai dengan jabatan saya saat ini				
24.	Pemberian THR lebaran kepada karyawan sesuai dengan aturan				
25.	Pemberian gaji yang tidak terlambat membuat saya semangat bekerja				
26.	Potongan bonus karna keterlambatan				

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
	membuat semangat kerja saya menurun				
27.	Adanya keterlambatan saat pemberian gaji mengurangi semangat dalam bekerja				
28.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan saat penjualan meningkat				
29.	Saya mendapat potongan bonus jika terlambat berangkat kerja				
30.	Pemberian gaji yang sesuai dengan penempatan kerja karyawan				

1.4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74.13	250.051	.420	.924
VAR00002	73.47	251.982	.532	.922
VAR00004	74.27	244.685	.534	.922

VAR00005	74.17	244.282	.557	.922
VAR00006	74.20	244.924	.592	.921
VAR00007	73.70	245.597	.586	.921
VAR00008	73.60	250.869	.464	.923
VAR00009	73.53	247.361	.563	.922
VAR00011	74.33	245.126	.577	.921
VAR00012	73.87	253.844	.377	.924
VAR00013	74.03	247.275	.489	.923
VAR00015	74.33	249.471	.568	.922
VAR00016	74.17	243.247	.623	.921
VAR00017	74.17	250.420	.439	.924
VAR00018	73.87	248.533	.517	.922
VAR00019	73.37	255.137	.563	.923
VAR00020	74.17	245.523	.573	.922
VAR00021	74.40	247.903	.584	.922
VAR00022	73.93	250.685	.523	.922
VAR00023	74.20	243.683	.677	.920
VAR00024	74.03	250.999	.500	.923
VAR00025	73.57	249.220	.556	.922
VAR00026	74.07	251.513	.532	.922
VAR00028	74.03	248.930	.506	.923
VAR00030	73.80	254.855	.415	.924
VAR00031	73.70	252.769	.451	.923
VAR00032	74.20	250.441	.495	.923
VAR00033	74.17	245.523	.573	.922
VAR00034	74.27	244.685	.534	.922

b. Validitas Dan Reliabilitas *Job Insecurity*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	27

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00002	70.70	170.286	.712	.908
VAR00003	70.90	176.300	.402	.914
VAR00004	70.60	168.593	.699	.908
VAR00005	71.07	171.789	.646	.909
VAR00006	70.60	172.938	.547	.911
VAR00007	70.43	178.806	.361	.914
VAR00008	69.97	178.309	.499	.912
VAR00009	70.30	174.562	.534	.911
VAR00010	70.13	172.395	.520	.911
VAR00011	69.93	173.513	.564	.911
VAR00012	70.87	175.706	.440	.913
VAR00013	70.67	170.920	.561	.911
VAR00014	70.17	176.006	.593	.911
VAR00015	70.30	170.838	.552	.911
VAR00017	70.23	176.116	.440	.913
VAR00019	70.60	171.628	.601	.910
VAR00020	70.10	180.369	.337	.914
VAR00021	70.10	176.990	.508	.912
VAR00022	70.00	181.724	.290	.915
VAR00023	70.77	171.633	.501	.912
VAR00024	70.93	175.444	.481	.912
VAR00025	70.43	180.185	.339	.914
VAR00026	70.30	171.183	.685	.909
VAR00027	71.37	171.964	.516	.912
VAR00029	71.13	174.878	.505	.912

VAR00031	70.67	176.437	.492	.912
VAR00032	69.93	178.409	.449	.913

c. Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi Finansial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	75.30	233.803	.499	.920
VAR00002	75.77	229.289	.576	.919
VAR00003	75.23	238.047	.581	.920
VAR00004	75.27	236.064	.515	.920
VAR00005	76.20	234.510	.646	.919
VAR00006	76.10	233.541	.514	.920
VAR00007	76.27	233.582	.537	.920
VAR00008	76.47	236.602	.567	.920
VAR00009	76.00	230.207	.530	.920
VAR00010	75.97	230.585	.505	.921
VAR00011	75.57	232.599	.537	.920
VAR00012	75.53	236.947	.457	.921
VAR00013	75.83	235.730	.636	.919
VAR00014	75.87	237.844	.438	.921
VAR00015	75.97	238.171	.495	.921
VAR00016	75.37	244.999	.206	.924

VAR00017	75.83	244.695	.222	.924
VAR00018	75.93	236.064	.524	.920
VAR00019	75.80	239.683	.376	.922
VAR00020	75.87	234.257	.503	.920
VAR00021	75.83	232.764	.623	.919
VAR00022	76.13	234.671	.519	.920
VAR00023	75.57	237.220	.506	.920
VAR00024	76.10	230.990	.596	.919
VAR00025	76.10	230.990	.596	.919
VAR00026	75.97	238.171	.495	.921
VAR00027	76.20	234.372	.563	.920
VAR00028	75.30	236.355	.644	.919
VAR00029	75.93	236.064	.524	.920
VAR00030	75.30	236.355	.644	.919

1.5 Hasil Kategorisasi

a. Kategorisasi *Turnover Intention*

$$X_{\min} = 27$$

$$X_{\max} = 108$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min})/2 = (108 + 27)/2 = 67,5$$

$$\text{Range} = 108 - 27 = 81$$

$$\text{SD} = 81/6 = 13,5$$

$$\text{Rendah} = < M - 1\text{SD} = 67,5 - 13,5 = < 54$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= M - 1\text{SD} \leq X < M + 1\text{SD} \\ &= 67,5 - 13,5 \leq X < 67,5 + 13,5 \\ &= 54 \leq X < 81 \end{aligned}$$

$$\text{Tinggi} = M + 1\text{SD} \leq X = 67,5 + 13,5 = 81 \leq X$$

b. Kategorisasi *Job Insecurity*

$$X_{\min} = 28$$

$$X_{\max} = 112$$

$$\text{Mean} = (X_{\max} + X_{\min})/2 = (112 + 28)/2 = 70$$

$$\text{Range} = 112 - 28 = 84$$

$$\text{SD} = 84/6 = 14$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= < M - 1SD = 70 - 14 = < 56 \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ &= 70 - 14 \leq X < 70 + 14 \\ &= 56 \leq X < 84 \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X = 70 + 14 = 84 \leq X \end{aligned}$$

c. Kategorisasi Kompensasi Finansial

$$\begin{aligned} X_{\min} &= 37 \\ X_{\max} &= 148 \\ \text{Mean} &= (X_{\max} + X_{\min}) / 2 = (148 + 37) / 2 = 92,5 \\ \text{Range} &= 148 - 37 = 111 \\ \text{SD} &= 111 / 6 = 18,5 \\ \text{Rendah} &= < M - 1SD = 92,5 - 18,5 = < 74 \\ \text{Sedang} &= M - 1SD \leq X < M + 1SD \\ &= 92,5 - 18,5 \leq X < 92,5 + 18,5 \\ &= 74 \leq X < 111 \\ \text{Tinggi} &= M + 1SD \leq X = 92,5 + 18,5 = 111 \leq X \end{aligned}$$

1.6 Hasil Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.04758795
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.054
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

1.7 Hasil Output Uji Linearitas

a. Uji Linearitas *Turn Over Intention* dan *Job Insecurity*

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turn over intention*Job insecurity</i>	Between Groups	(Combined)	21977.660	42	523.278	3.449	,000
		Linearity	14982.656	1	14982.656	98.744	,000
		Deviation from Linearity	6995.004	41	170.610	1.124	,319
	Within Groups		13049.007	86	151.733		
	Total		35026.667	129			

b. Uji Linearitas *Turn Over Intention* dan Kompensasi Finansial

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Turn over intention*Kompensasi finansial</i>	Between Groups	(Combined)	22263.865	42	494.753	3.218	,000
		Linearity	16226.840	1	16226.840	105.528	,000
		Deviation from Linearity	6037.024	40	137.205	.892	,656
	Within Groups		12762.802	87	153.769		
	Total		35026.667	129			

1.8 Hasil Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.933	6.557		-.752	.453		
	<i>Job Insecurity</i>	.494	.067	.098	5.972	.000	.627	1.594
	Kompensasi Finansial	.399	.067	.449	5.062	.000	.627	1.594

a. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

1.9 Hasil Output Uji Regresi Sederhana (Uji t)

a. Hipotesis Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.472	6.951		1.219	.225
	<i>Job Insecurity</i>	.850	.087	.654	9.743	.000

a. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.423	12.5629
a. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turn Over Intention</i>				

b. Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.521	6.094		2.055	.042
	Kompensasi Finansial	.606	.058	.681	10.470	.000
a. Dependent Variable: <i>Turn Over Intention</i>						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 ^a	.428	.423	12.5629
a. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i>				

b. Dependent Variable: *Turn Over Intention*

1.10 Hasil Output Uji Regresi Berganda (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19404.369	2	9702.185	78.252	.000 ^b
	Residual	15622.298	126	123.986		
	Total	35026.667	128			
a. Dependent Variable: <i>Turn Over Intention</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Kompensasi Finansial</i> , <i>Job Insecurity</i>						

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.554	.547	11.13492
a. Predictors: (Constant), <i>Job Insecurity</i> , <i>Kompensasi Finansial</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turn Over Intention</i>				

1.11 Tabulasi Data

N SUBJEK	X1	X2	Y
1.	80	88	92
2.	74	99	94
3.	87	88	95
4.	89	93	85
5.	88	92	92
6.	78	85	85
7.	90	106	106
8.	86	93	93
9.	89	87	90
10.	88	94	100
11.	78	101	101
12.	79	90	53
13.	67	109	108
14.	66	89	60
15.	92	109	84
16.	76	123	62
17.	71	96	64
18.	74	107	88
19.	73	95	51
20.	75	93	73
21.	79	95	71
22.	79	111	73
23.	74	104	71
24.	82	94	46
25.	64	93	68
26.	62	124	83
27.	63	101	56
28.	83	109	82
29.	67	96	61
30.	74	98	72

31.	65	95	68
32.	55	112	80
33.	55	98	66
34.	70	92	64
35.	72	103	75
36.	64	106	73
37.	70	114	71
38.	74	105	66
39.	80	103	75
40.	71	95	61
41.	78	110	72
42.	66	114	62
43.	67	72	63
44.	76	115	58
45.	64	103	67
46.	75	87	77
47.	72	98	58
48.	79	93	71
49.	65	94	64
50.	80	97	64
51.	68	87	55
52.	72	91	71
53.	67	97	63
54.	78	112	73
55.	71	96	73
56.	71	114	77
57.	76	88	77
58.	62	82	52
59.	69	92	62
60.	77	95	76
61.	66	110	77

62.	67	95	58
63.	76	98	72
64.	73	73	63
65.	72	96	71
66.	73	101	69
67.	70	89	67
68.	72	95	66
69.	70	100	71
70.	72	85	50
71.	81	87	67
72.	72	92	81
73.	64	112	74
74.	73	95	64
75.	64	102	73
76.	69	109	79
77.	76	92	56
78.	97	106	84
79.	81	98	63
80.	73	115	90
81.	94	82	78
82.	73	88	65
83.	73	97	65
84.	70	94	77
85.	76	94	45
86.	79	109	54
87.	70	52	39
88.	109	148	105
89.	99	148	105
90.	98	135	106
91.	101	148	108
92.	96	145	108

93.	96	147	108
94.	112	135	108
95.	104	148	108
96.	112	132	105
97.	105	148	108
98.	112	147	105
99.	109	148	108
100.	112	148	108
101.	74	88	48
102.	99	121	80
103.	90	123	90