

PENGARUH *JOB INSECURITY*, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT X

Lia Noviani¹, Lia Suprihartini², dan Roni Kurniawan³
Lianoviani77@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

The aims of this study are to determine and analyze there is the effect of job insecurity, compensation, job satisfaction, and organizational commitment on the turnover intention at PT. X. This research is categorized as quantitative research with the instrument in the form of a questionnaire. The population in this study was all PT. X employees in the sub-area X as many as 67 employees. The sampling technique in this study was using a saturated sampling technique. The data used in this study is primary data obtained through a questionnaire. The instrument validity test used the Correclation Bivariate formula, while the reliability test used Cronbach Alpha. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Multiple regression analysis was used to test the hypothesis of this study. Based on the results of this study, it is known that the results of the multiple linear regression test are $Y = 27.454 + 0.167 X1 - 0.247 X2 - 0.185 X3 - 0.216X4$, where the job insecurity variable has a positive and significant effect on turnover intention, compensation has a negative effect on turnover intention, job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, organizational commitment has a negative effect on turnover intention. Suggestions for companies according to the descriptive results in this study related to job insecurity, compensation, job satisfaction, and organizational commitment and turnover intention are that the company is expected to be able to pay attention to all complaints from its employees and continue to maintain good relations between employees.

Key word: *Job Insecurity, Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention.*

I. Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini yang sudah berkembang sangat pesat salah satunya dengan banyak menggunakan digital dan mesin, sehingga dapat mempengaruhi sumber daya manusia karena beberapa pekerjaan telah menggunakan mesin dan digital untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Namun tidak semua pekerjaan dapat menggunakan mesin atau alat digital lainnya, ada pula yang masih menggunakan pemikiran dari seseorang. Hal tersebut berpengaruh terhadap SDM yang merupakan aset yang sangat bernilai keberadaan dan kontribusinya bagi suatu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan sebisa mungkin menghindari terjadinya *turnover Intention*.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *outsourc*e. Mengingat lagi kompetitor pada perusahaan yang bergerak dibidang *outsourc*e sangatlah banyak, maka perusahaan tersebut harus mampu mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Pada PT X hanya karyawan yang

diperkerjakan di sub area X didapatkan sumber bahwa dalam kurun waktu satu tahun terakhir terdapat beberapa karyawan yang mengundurkan diri sebagai berikut:

No	Tahun	Jumlah Karyawan Yang Mengundurkan Diri
1	2020	30
2	2021	29

Pada penelitian ini keputusan karyawan untuk melakukan pengunduran diri dengan alasan yang beragam, salah satunya yang paling sering yaitu ingin mendapatkan upah yang jauh lebih tinggi dan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik. Hal tersebut yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* pada PT X. Selain itu, *turnover intention* dipengaruhi bebarapa faktor diantaranya *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

Ketidaknyaman di lingkungan kerja pada individu akan mengakibatkan rendahnya komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan mempunyai kemungkinan yang kecil untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Faktor lain yang menimbulkan masalah ini disebabkan kurangnya perhatian perusahaan dalam memberikan kompensasi. Menurut narasumber karyawan hanya mendapatkan gaji sesuai UMK kota X. Namun, tidak adanya tunjangan lain seperti pembiayaan waktu sakit, cuti dan sebagainya. Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Sukmana et al., 2016) kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang tinggi maka *turnover intention* pada perusahaan akan rendah. Sebaliknya, apabila mendapat kompensasi yang rendah maka *turnover intention* pada perusahaan semakin tinggi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kesehatan yang lebih baik dan mempelajari tugas yang berhubungan dengan pekerjaan baru dengan lebih cepat. Menurut (Hasibuan, 2019) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting karena hal ini menyumbang keberhasilan perusahaan, antara lain dapat meningkatkan produktivitas dengan produk dan pelayanan yang berkualitas dan juga dapat menurunkan tingkat absensi. Dengan demikian semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang maka semakin rendah keinginan pindah kerja karyawan sedangkan karyawan yang kurang puas maka semakin tinggi tingkat keinginan untuk berpindah, dari data dapat diketahui angka *turnover* pada PT Bakri Karya Sarana relatif cukup tinggi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas maka dapat dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT X?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT X ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT X?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT X ?
5. Apakah *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT X ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT X.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT X.

5. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT X.

II. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut(Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang dijadikan populasinya dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang terdapat di sub bagian area di PT X sebanyak 67 karyawan.

Sampel

(Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 67 orang karyawan pada PT X.

Jenis Data

Data Primer

Data primer pada umumnya data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui media perantara.

Data Sekunder

Data skunder dalam penelitian ini diambil dari data yang ditulis oleh PT X.

Metode Ananlisis

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

(Suntoyo, 2011) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik Menurut Sunyoto (2011 : 70).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

(Ghozali, 2016) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normalitas pada suatu data dapat di lihat menggunakan uji normal Kolmogorov-smirnov.

Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2016) bahwa uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen.

Uji Heteroskedastisitas

(Ghozali, 2016) menyebutkan bahwa uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (job insecurity, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel terkait (turnover intention). Dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Turnover intention

a : Intercept (Konstanta)

b1 : Koefisien regresi untuk X1

b2 : Koefisien regresi untuk X2

b3 : Koefisien regresi untuk X3

X1 : Job insecurity

X2 : Kompensasi

X3 : Kepuasan Kerja

X4 : Komitmen Organisasi

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut (Ghozali, 2016) uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variable independen terhadap variable dependen.

Uji F

Menurut (Ghozali, 2016) uji F (uji simultan) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan atau bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dikemukakan oleh (Ghozali, 2016) bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JOB INSECURITY	67	14	35	21,25	4,172
KOMPENSASI	67	20	35	25,76	3,610
KEPUASAN KERJA	67	24	55	34,85	6,583
KOMITMEN ORGANISASI	67	12	30	21,27	3,319
TURNOVER INTENTION	67	8	20	13,60	3,153
Valid N (listwise)	67				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS, 2021)

Tabel 1 menjelaskan bahwa pada *job insecurity*, jawaban minimum responden sebesar 14 dan maksimum sebesar 35 dengan rata-rata total jawaban 21.25 dan standar deviasi 4.172. Variabel kompensasi, jawaban minimum responden sebesar 20 dan maksimum sebesar 35, dengan rata-rata total jawaban 25.76 dan standar deviasi 3.610. Variabel kepuasan kerja, jawaban minimum responden sebesar 24 dan maksimum 55, dengan rata-rata total jawaban 34.85 dan standar deviasi 6.583. Variabel komitmen organisasi, jawaban minimum responden sebesar 12 dan maksimum 30, dengan rata-rata total jawaban 21.27 dan standar deviasi 3.319. Variabel *turnover intention*, jawaban minimum responden sebesar 8 dan maksimum sebesar 20 dengan rata-rata total jawaban 13.60 dan standar deviasi 3.153.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Validitas Variabel *Job Insecurity*

$r_{\text{tabel}} = 0.237$

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0.646**	0.237	Valid
2	0.706**	0.237	Valid
3	0.715**	0.237	Valid
4	0.644**	0.237	Valid
5	0.631**	0.237	Valid
6	0.584**	0.237	Valid
7	0.527**	0.237	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021)

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* terdapat 7 (tujuh) item pertanyaan dimana untuk semua pertanyaan tersebut adalah valid dan akan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

Tabel 3 Hasil Validitas Variabel Kompensasi

$r_{\text{tabel}} = 0.237$

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0.695**	0.237	Valid
2	0.679**	0.237	Valid
3	0.500**	0.237	Valid
4	0.655**	0.237	Valid
5	0.605**	0.237	Valid
6	0.439**	0.237	Valid
7	0.559**	0.237	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021)

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi terdapat 7 (tujuh) item pertanyaan dimana untuk semua pertanyaan tersebut adalah valid dan akan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

Tabel 4 Hasil Validitas Kepuasan Kerja

$r_{\text{tabel}} = 0.237$

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0.815**	0.237	Valid
2	0.757**	0.237	Valid
3	0.858**	0.237	Valid
4	0.822**	0.237	Valid
5	0.726**	0.237	Valid
6	0.889**	0.237	Valid
7	0.740**	0.237	Valid
8	0.842**	0.237	Valid
9	0.876**	0.237	Valid
10	0.858**	0.237	Valid
11	0.726**	0.237	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021)

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat 11 (sebelas) item pertanyaan dimana untuk semua pertanyaan tersebut adalah valid dan akan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

Tabel 5 Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasi

$r_{\text{tabel}} = 0.237$

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0.826**	0.237	Valid
2	0.438**	0.237	Valid
3	0.476**	0.237	Valid
4	0.810**	0.237	Valid
5	0.343**	0.237	Valid
6	0.824**	0.237	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat 6 (enam) item pertanyaan dimana untuk semua pertanyaan tersebut adalah valid dan akan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

Tabel 6 Hasil Validitas Variabel *Turnover Intention*

$r_{\text{tabel}} = 0.237$

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{table}	Keterangan
1	0.824**	0.237	Valid
2	0.952**	0.237	Valid
3	0.900**	0.237	Valid
4	0.928**	0.237	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* terdapat 4 (empat) item pertanyaan dimana untuk semua pertanyaan tersebut adalah valid dan akan digunakan untuk analisis dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reabilitas

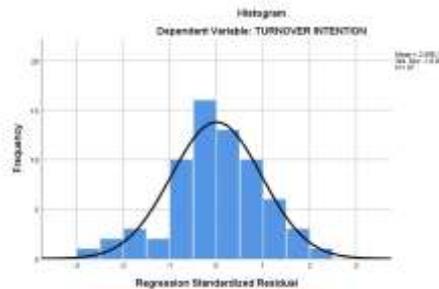
Tabel 7 Hasil Reliabilitas Variabel Job Insecurity

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha yang disarankan</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,754	0,60	Reliabel

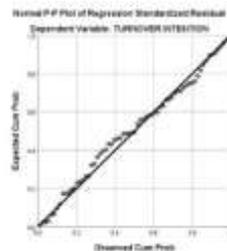
Kompensasi	0,685	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,932	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,706	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,920	0,60	Reliabel

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram
(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)



Gambar 2. Grafik P-Plot
(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Gambar 2 diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hasil Uji Multikolinearitas

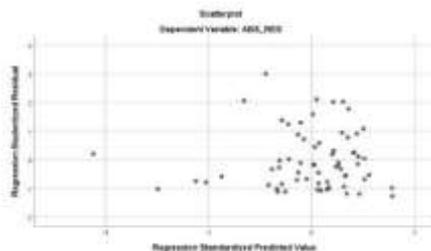
Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

VARIABEL	TOLERANCE	VIF
<i>JOB INSECURITY</i>	0.985	1.015
KOMPENSASI	0.613	1.632
KEPUASAN KERJA	0.858	1.152
KOMITMEN ORGANISASI	0.681	1.467

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0.10 dan hasil perhitungan nilai *VIF* juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai *VIF* < 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada titik responden membentuk pola bergaris maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	27,454	2,698		,000
	JOB INSECURITY	,167	,070	,221	,240
	KOMPENSASI	-,247	,102	-,282	,019
	KEPUASAN KERJA	-,185	,047	-,387	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	-,216	,105	-,227	,044

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTKIN

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan diinterpretasikan sebagai berikut:

$$\text{Turnover Intention} = 27.454 + 0.167 X_1 - 0.247 X_2 - 0.185 X_3 - 0.216 X_4 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 27.454, artinya jika nilai variabel *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai *turnover intention* sama dengan 27.454.
2. Nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* adalah sebesar 0.167. Nilai *job insecurity* menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel *turnover intention* dengan *job insecurity* yang artinya jika *job insecurity* mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka *turnover intention* akan mengalami peningkatan sebesar 0.167 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0.247. Nilai kompensasi menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel *turnover intention* dengan kompensasi yang artinya jika kompensasi mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0.247 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.185. Nilai kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel *turnover intention* dengan kepuasan kerja yang artinya jika kepuasan kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0.185 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

5. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0.216. Nilai komitmen organisasi menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel *turnover intention* dengan komitmen organisasi yang artinya jika komitmen organisasi mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar 0.216 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

Hasil Uji Statistik T

Tabel 10 Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,454	2,698		9,474	,000
	JOB INSECURITY	,167	,070	,221	2,400	,019
	KOMPENSASI	-,247	,102	-,282	-2,419	,019
	KEPUASAN KERJA	-,185	,047	-,387	-3,946	,000
	KOMITMEN ORGANISASI	-,216	,105	-,227	-2,053	,044

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Hipotesis 1 : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Variabel *job insecurity* dengan nilai sig 0.019 dan nilai t_{hitung} 2.400. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.019 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.400 > 1.999$). Maka dalam hal ini, H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2 : Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Variabel kompensasi dengan nilai sig 0.019 dan nilai t_{hitung} 2.419. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.019 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.419 > 1.999$). Maka dalam hal ini, H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Variabel kepuasan kerja dengan nilai sig 0.000 dan nilai t_{hitung} 3.946. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.946 > 1.999$). Maka dalam hal ini, H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 4 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Variabel komitmen organisasi dengan nilai sig 0.044 dan nilai t_{hitung} 2.053. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi ($0.044 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.053 > 1.999$). Maka dalam hal ini, H_4 diterima dan H_0 ditolak, sehingga secara parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji F

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316,214	4	79,053	14,428	,000 ^b
	Residual	338,906	82	4,132		
	Total	655,119	86			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, JOB INSECURITY, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel 11, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai F_{hitung} 14.420. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0,05, df=62$) didapat F_{hitung} 14.420 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.52 ($14.420 > 2.52$). Maka dalam hal ini H_5 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.449	2,341

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, JOB INSECURITY, KOMPENSASI

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka R disebut koefisien korelasi antara variabel independen (*job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (*turnover intention*) adalah 0.694. Ini artinya hubungan antara variabel independen (*job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (*turnover intention*) adalah kuat (signifikan) sebesar 69.4%. *Adjusted R²* dalam penelitian ini adalah 0.449 hal ini menunjukkan bahwa sebesar 44.9% *turnover intention* dipengaruhi *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 55.1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor lainnya seperti lingkungan kerja, stres kerja, konflik keluarga, motivasi, gaya kepemimpinan, maupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

IV. Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* pada PT X, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
5. Menunjukkan bahwa *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Saran

Saran bagi perusahaan sesuai dengan hasil deskriptif pada penelitian ini terkait *job insecurity*, kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah perusahaan diharapkan mampu memperhatikan segala keluhan dari karyawannya dan terus menjaga hubungan yang baik antar karyawan.

V. Daftar Pustaka

- Alifian, I., & Rahardjo, M. (2016). *Analisis Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. POS Indonesia Cabang Kudus)*. 5(1), 1–8.
- Annisa, A. (2017). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention pada PT Riau Crumb Rubber Factory(RICRY) Pekanbaru*. 4(1).
- Arliansyah, F. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Azis, H. (2017). *Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres Terhadap Turnover Intention Pada PT Mandala Multifinance Cabang Gowa*. UIN Alauddin Makasar.
- Fuhasari, L. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, D. H. M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Ikhsan, M. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan The Media Hotel and Towers)*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Nugroho, T. T. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prabawa, M. Y. dan I. G. M. S. (2017). *Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Grand Mirage Resort & Thalasso Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Hermawan (2012) mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dala*. 6(12), 6561–6591.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Alfabeta CV.
- Robbin, S. . dan T. A. J. (2009). *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sandi, F. M. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*. Universitas Diponegoro.
- Saputra, B., Dewita, P., Ningsih, S., & Rahayu, D. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja,*

Ketidakamanan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (Studi Kasus pada Distribution Center PT Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). 2(2), 806–815.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta CV.

Sukmana, A. F., Sudarsih, & Syaharudin, M. (2016). Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2(1), 1–8.

Suntoyo, D. (2011). *Metodologi Penelitian Ekonomi* (cetakan 1). Caps Kav. Madukismo.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Widayati, C. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *XX*(03), 387–401.

Wulandari, E. A. (2019). *Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Unit KCU Kopi Jakarta Barat*. 03.