

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB*  
*INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk  
menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada  
Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**FREZA MAHAZTRA SANDI**

**12010110120004**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS DIPONEGORO**

**2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Freza Mahaztra Sandi

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120004

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)**

Dosen Pembimbing : Dra. Rini Nugraheni, MM

Semarang, 20 Juni 2014

Dosen Pembimbing,

(Dra. Rini Nugraheni,MM)

NIP. 195612031984032001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Freza Mahaztra Sandi

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120004

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 30 Juni 2014

Tim penguji

1. Dra. Rini Nugraheni, MM. (.....)

2. Dr. Ahyar Yuniawan, S.E., M.Si. (.....)

3. Ismi Darmastuti, S.E., M.Si. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Freza Mahaztra Sandi, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang), adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil dari tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah saya yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 20 Juni 2014

Yang membuat pernyataan,

(Freza Mahaztra Sandi)

NIM: 12010110120004

## **MOTTO**

*Dan Allah akan meninggikan derajat bagi hambanya yang berian dan berilmu pengetahuan (QS. Al-Mujadila:11)*

*I'm not the greatest, i'm double greatest. Not only do I knock 'em out, I pick the round*

*I AM THE GREATEST*

*(Muhammad Ali)*

*Dipersembahkan untuk Sandi's*

## ABSTRAK

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Tidak terkecuali bagi sebuah sekolah yang menawarkan jasa, dimana guru sebagai sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak sekolah. Saat ini mengumpulkan guru yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Pihak sekolah perlu memotivasi para guru untuk mencapai tujuan secara efektif melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif hingga senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan guru potensial agar tidak berdampak pada *turnover intention* (keinginan pindah kerja) hingga *turnover* (perpindahan kerja) guru.

Penelitian ini dilakukan pada SDIT Asy-Syaamil Bontang. Penelitian ini menggunakan Kompensasi dan *Job insecurity* sebagai variabel independen dan *Turnover intention* sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Kompensasi dan *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*. Sampel yang digunakan adalah guru SDIT Asy-Syaamil dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 79 responden dengan menggunakan metode sensus. Analisis yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji model, dan analisis regresi.

Data-data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS menghasilkan persamaan regresi  $Y = - 0,395X_1 + 0,285X_2$ . Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi, dapat diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dan *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*.

Kata Kunci: *Turnover Intention*, Kompensasi, dan *Job Insecurity*

## **ABSTRACT**

*The company's success in implementing its business can not be separated from its human resources (HR). No exception for a school that offers the service, where the teacher as a human resources plays an important role as the spearhead of the school. Currently collecting competent teacher performs well and getting suits made, moreover, retain existing ones. The school needs to motivate teachers to achieve goals effectively through the provision of adequate compensation, work environment conducive aspires to continue to make investments to perform reception, selecting, and retaining teachers to avoid potential impact on turnover intention to turnover teacher.*

*The research was conducted on SDIT Asy-Syaamil Bontang. This study uses Compensation and Job insecurity as independent variables and Turnover Intention as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the influence of Compensation and Job insecurity on Turnover Intention. The sample used was a teacher SDIT Asy-Syaamil where the number of samples specified in this study were 79 respondents using census method. The analysis used include reliability test, validity test, the classical assumption test, model test, and regression analysis.*

*The data was processed using SPSS produce regression equation  $Y = -0.395X_1 + 0.285X_2$ . Based on the t-test is performed and the results of the regression analysis, it can be seen that the Compensation and significant negative effect on turnover intention and Job insecurity positive and significant effect on Turnover Intention.*

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

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia, rahmat, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: Analisis Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang). Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang terus memberikan dorongan bimbingan serta saran. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kekuatan, pertolongan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Tjitra Deviana dan Bapak Sudik yang telah memberikan seluruh dukungan material dan non material selama penulis menempuh pendidikan di jenjang perguruan tinggi.
3. Ibu Dra. Rini Nugraheni, MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, ide, ilmu, waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan kepada penulis dari awal sampai terselesaikannya pembuatan skripsi.

4. Adik-adikku Erick Deswarangga Sandi dan Ekky Juninka Sandi tersayang yang telah memberikan dukungan, doa, dan motivasi kepada penulis.
5. Seluruh pengajar di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak Prof. Drs. H. Mohammad Nasir, M.Si., Akt., Ph. D., selaku Dekan, serta jajaran pembantu Dekan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Ustadz Setiawan, ST dan Ustadz Endasyah, S.Pd.SD yang telah memberikan izin penelitian, Uztadzah Tjitra, Uztadzah Rofiah, Uztadzah Lina, Uztadzah Ma'sumah, dan Ustadzah Armi yang telah memberikan banyak informasi dan bantuan selama penulis melakukan penelitian di SDIT Asy-Syaamil.
8. Seluruh guru SDIT Asy-Syaamil terutama responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya.
9. Joko Putro Nugroho dan keluarga yang telah memberikan semangat, motivasi, dan hiburannya.
10. Hanum Nur Halimah yang telah sabar menemani, memberi semangat, dan memotivasi penulis.
11. Teman sekamar Kost Access Muhammad Septian Hadi yang telah sudi berbagi, memberikan waktu, dan hiburan dikala penat.

12. Teman-teman IKASADA Semarang, Faisal, Septian, Oddy, Lita, Noviana, Devi, Dyah, Dwi, Ayu, Richa, Pipit yang selalu menghibur dan menyemangati penulis.
13. Teman DISCO Semarang Akhwal, Yudha, Nizam, Agus, Pak be yang telah memberikan semangat serta dukungannya.
14. Teman-teman seangkatan Manajemen 2010 Dilla, Sisca, Raras, Stella, Andre, Lina, Baskoro, Tunjung, Dista, Bismoko, Fajar, Daksa, Adit, Tari, Ifi, Febi, Yosi, Billy dll. yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT segera membalas segala budi baik semua pihak yang telah disebutkan diatas, penulis berhadap semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta wawasan bagi pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Semarang, 20 Juni 2014

Penulis,

Freza Mahaztra Sandi

NIM: 12010110120004

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.5 Sistematika Penulisan .....	9

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu.....	11
2.1.1 <i>Turnover Intention</i> .....	11
2.1.2 Kompensasi .....	15
2.1.3 <i>Job Insecurity</i> .....	19
2.1.4 Hubungan antara Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	22
2.1.5 Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	24
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	28
3.1.1 Variabel Penelitian .....	28
3.1.2 Definisi Operasional .....	29
3.2 Penentuan sampel .....	31
3.2.1 Populasi & sampel .....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	31

<b>3.4 Metode Pengumpulan data.....</b>	<b>32</b>
<b>3.5 Analisis Data .....</b>	<b>33</b>
<b>3.5.1 Analisis Diskriptif.....</b>	<b>33</b>
<b>3.5.2 Analisis Kuantitatif.....</b>	<b>34</b>
<b>3.5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>36</b>
<b>3.5.2.2 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>36</b>
<b>3.5.2.3 Analisis Regresi.....</b>	<b>39</b>
<b>3.5.2.4 Uji Hipotesis .....</b>	<b>40</b>
<b>3.5.2.5 Uji F (Signifikansi Simultan) .....</b>	<b>40</b>
<b>3.5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>).....</b>	<b>41</b>

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1.1 Gambaran Umum Sekolah .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1.2 Sejarah Singkat Sekolah .....</b>	<b>43</b>
<b>4.1.3 Visi, Misi, dan Tujuan.....</b>	<b>46</b>
<b>4.1.4 Sturktur Organisasi Sekolah .....</b>	<b>47</b>
<b>4.1.5 Logo Sekolah.....</b>	<b>49</b>
<b>4.1.6 Deskripsi Umum Responden .....</b>	<b>49</b>
<b>4.1.6.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1.6.2 Data Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan.....</b>	<b>51</b>
<b>4.1.6.3 Data Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1.6.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja .....</b>	<b>53</b>
<b>4.2 Analsis Data .....</b>	<b>54</b>
<b>4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif Variabel .....</b>	<b>54</b>
<b>4.2.1.1 Analisis Indeks Variabel Kompensasi .....</b>	<b>55</b>
<b>4.2.1.2 Analisis Indeks Variabel <i>Job Insecurity</i> .....</b>	<b>58</b>
<b>4.2.1.3 Analsis Indeks Variabel <i>Turnover Itention</i>.....</b>	<b>60</b>
<b>4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas.....</b>	<b>63</b>
<b>4.2.2.1 Hasil Uji Reliabilitas.....</b>	<b>63</b>
<b>4.2.2.2 Hasil Uji Validitas.....</b>	<b>64</b>
<b>4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>66</b>
<b>4.2.3.1 Hasil Uji Multikolinieritas .....</b>	<b>66</b>
<b>4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>67</b>
<b>4.2.3.3 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>68</b>
<b>4.2.4 Hasil Analisis Regresi.....</b>	<b>70</b>
<b>4.2.5 Hasil Uji Hipotesis .....</b>	<b>71</b>

4.2.5.1 Hasil Uji t.....	71
4.2.5.2 Hasil Uji F (Signifikansi Simultan) .....	73
4.2.5.3 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	74
4.3 Interpretasi Hasil.....	74
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Keterbatasan.....	80
5.3 Saran .....	81
5.3.1 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya.....	82
 DAFTAR PUSTAKA .....	 83
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	87

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover Guru Pada Periode 2011 s/d 2014 .....	2
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Definisi Operasional.....	29
Tabel 4.1	Identitas Responden.....	50
Tabel 4.2	Nilai Indeks Variabel Kompensasi .....	56
Tabel 4.3	Nilai Indeks Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	59
Tabel 4.4	Nilai Indeks Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	61
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas .....	63
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas .....	65
Tabel 4.7	Hasil Multikolinieritas.....	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi.....	70
Tabel 4.9	Hasil Uji t .....	72
Tabel 4.10	Hasil Uji F .....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b>	<b>Kerangka Pemikiran Teoritis .....</b>	<b>27</b>
<b>Gambar 4.1</b>	<b>Logo SDIT Asy-Syaamil Bontang .....</b>	<b>49</b>
<b>Gambar 4.2</b>	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>51</b>
<b>Gambar 4.3</b>	<b>Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan ..</b>	<b>52</b>
<b>Gambar 4.4</b>	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....</b>	<b>53</b>
<b>Gambar 4.5</b>	<b>Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....</b>	<b>54</b>
<b>Gambar 4.6</b>	<b>Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>67</b>
<b>Gambar 4.7</b>	<b>Hasil Uji Normalitas .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran A Surat Penelitian .....</b>	<b>87</b>
<b>Lampiran B Validasi Hasil Wawancara Pra-Survey.....</b>	<b>89</b>
<b>Lampiran C Kuesioner .....</b>	<b>96</b>
<b>Lampiran D Tabulasi Data Responden.....</b>	<b>102</b>
<b>Lampiran E Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas .....</b>	<b>106</b>
<b>Lampiran F Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>110</b>
<b>Lampiran G Hasil Uji Regresi.....</b>	<b>113</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Terlebih lagi bagi sebuah perusahaan yang menawarkan jasa, dimana sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak perusahaan. Dalam hal ini Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Asy-Syaamil sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis islam pertama di Kota Bontang selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi para siswa-siswinya.

Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut SDIT Asy-Syaamil Bontang harus mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya yaitu para guru. Hal tersebutlah yang membuat pimpinan SDIT Asy-Syaamil sadar akan nilai investasi guru sebagai sumber daya manusia, dimana saat ini mengumpulkan guru yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan guru yang paling dekat dengan budaya sekolah dan peforma yang dikehendaki, hingga mempertahankan guru berkualitas. Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah sekolah.

Pihak sekolah perlu memotivasi para guru untuk mencapai tujuan secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan guru potensial agar tidak berdampak pada *turnover* (perpindahan kerja) guru. *Turnover intention* (keinginan berpindah) adalah salah satu penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung kepada *turnover* nyata, orang keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*), dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi (Yuliani, 2005). Berikut ini adalah data penerimaan dan *turnover* guru SDIT Asy-Syaamil Bontang dalam tiga tahun terakhir:

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Guru Pada Periode 2011 s/d 2014**

Tahun	Jumlah guru awal tahun	Jumlah guru yang keluar	(%)	Jumlah guru yang masuk	(%)	Jumlah guru akhir tahun
2011-2012	70	10	14,28	17	24,28	77
2012-2013	77	8	10,38	12	15,58	81
2013-2014(s/d Januari)	81	11	13,58	9	11,11	79
Jumlah		29	38,24	38	50,97	

*Sumber: Kabag SDM Yayasan Asy-Syaamil*

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat *turnover* guru yang cukup tinggi selama tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2011 hingga tahun 2014 (s/d Januari). Terdapat kecenderungan peningkatan *turnover* guru dari data tiga tahun terakhir. Nilai angka indeks *turnover* tertinggi terdapat pada tahun 2013-2014 (s/d Januari) yaitu 11 guru, lalu diikuti pada dua tahun sebelumnya yang berjumlah 10 guru. Kenaikan angka *turnover* ini tentunya mendapatkan perhatian serius dari pihak sekolah maupun yayasan, mengingat minat para orang tua untuk menyekolahkan anak-anaknya di SDIT Asy-Syaamil Bontang dari tahun ke tahun semakin tinggi.

Menurut hasil wawancara *pra-survey* dengan Ibu Tjitra Deviana selaku koordinator jenjang (terlampir), beliau menyatakan bahwa di SDIT Asy-Syaamil alasan mengapa tiga tahun terakhir banyak guru yang melakukan *turnover* karena salah satunya ada kesempatan untuk berkarir menjadi PNS (Pegawa Negeri Sipil) melalui Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS).

Berbagai definisi tentang *turnover* diungkapkan oleh peneliti. Menurut Lekatompessy (2003) *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Namun *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*ucertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover* yang

tinggi juga mengindikasikan organisasi yang tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai fenomena *turnover* tersebut, maka dipilih penelitian di Sekolah Dasar Islam Terpadu Asy-Syaamil Bontang dan memperoleh hasil bahwa beberapa alasan mengapa guru melakukan *turnover* ataupun *turnover intention* salah satunya adalah kurangnya kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah khususnya dalam pemberian gaji, insentif, dan bonus seperti yang dijelaskan oleh Ibu Rofiah dan Ibu Ma'sumah dari hasil wawancara *pra-survey* sebelumnya (terlampir). Penjelasan diatas juga dipertegas oleh pernyataan dari Ibu Azizah sebagai mantan guru SDIT Asy-Syaamil yang menambahkan bahwa insentif maupun bonus yang diberikan kurang merata dan tidak sesuai dengan beban jam kerja yang dikerjakan oleh beliau. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Menurut Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Kompensasi penting bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan nilai karya mereka diantara para guru dalam sekolah, keluarga dan masyarakat. Pimpinan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan dan mempertahankan dan memberi imbalan terhadap kinerja organisasi (Atmajawati,2007). Sistem

kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Kompensasi juga membuat keseimbangan antara keuntungan dan biaya dengan harapan dari guru. Menyadari betapa pentingnya guru sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikanmya pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan para guru. Semakin tinggi kompensasi yang diterima guru dari pihak sekolah maka kesejahteraan guru pun juga akan meningkat. Hal ini memotivasi guru untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun juga sebaliknya jika kompensasi yang diterima adalah rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi sekolah karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik.

Penelitian mengenai kompensasi terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan dan diantaranya ditemukan *research gap*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sumarto (2009) dan Ramlall (2003) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif antara kompensasi dengan *turnover intention* yang berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Irbayuni (2012) dan Sari (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk pindah kerja.

Selain kompensasi, faktor penting lainnya yang dapat menentukan tingginya *turnover intention* di SDIT Asy-Syaamil adalah *job insecurity*. Judge

(1993) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfunctional*. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*).

*Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada wawancara *pra-survey*, Ibu Yuliani sebagai mantan guru yang sempat mengajar di SDIT Asy-Syaamil menyatakan alasan mengapa beliau melakukan *turnover* adalah adanya perasaan gelisah karena ada ancaman untuk diberhentikan, sehingga beliau memilih untuk melakukan *turnover* dan bekerja di instansi lainnya (terlampir). Lebih lanjut beliau menjelaskan ancaman diberhentikan berasal dari diterbitkannya peraturan pemerintah yang menganjurkan untuk setiap guru harus memenuhi kuota mengajar perminggu yang hanya bisa dikerjakan jika hanya ada satu guru dalam satu kelas. Sedangkan peraturan yayasan/sekolah menetapkan sistem pengajaran dengan dua guru dalam satu kelas. Hal ini membuat timbulnya kegelisahan para guru karena mereka menganggap sekolah mengalami kelebihan staf pengajar, sehingga secara tidak langsung yayasan/sekolah harus menyesuaikan dengan peraturan pemerintah dengan mengurangi jumlah pengajar disekolah.

Lain halnya yang terjadi pada beberapa guru aktif SDIT Asy-Syaamil Bontang, Ibu Lina selaku guru yang masih aktif mengajar menyatakan bahwa efek atau dampak psikologis guru yang *turnover* kepada guru yang masih bekerja sangat besar khususnya kearah perasaan negatif, dimana terlihat dari perasaan gelisah akan kelangsungan pekerjaan mereka, hingga memunculkan pemikiran baru untuk mengikuti jejak guru lain yang telah melakukan *turnover* atau biasa disebut dengan *turnover intention* (terlampir). Lagi pula dengan banyaknya perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah membuat beliau harus meluangkan waktu untuk beradaptasi dengan suasana kerja baru yang hal ini dapat mengganggu efisiensi dan efektifitas pekerjaan beliau.

Penelitian mengenai *job insecurity* terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Bonussyeani (2009) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* terhadap staf pengajar di salah satu perguruan swasta di Kota Salatiga.

Dari ulasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***Pengaruh Kompensasi dan Job insecurity terhadap Turnover intention (Studi pada guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)***.

## 1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dapat diindikasikan permasalahan yang terjadi di Sekolah Dasar Islam Terpadu Asy-Syaamil adalah tingkat *turnover intention* yang tinggi dilihat dari data guru yang melakukan *turnover* pada tiga tahun terakhir. Faktor yang diindikasikan sebagai sebab adalah pemberian kompensasi yang tidak disesuaikan dengan beban mengajar dan diberikan tidak merata, disamping itu faktor gangguan psikologis berupa ancaman akan diberhentikannya guru mengindikasikan adanya *job insecurity*.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* ?
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi pihak organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek aspek sumber daya manusia secara lebih baik.

#### 2. Bagi pihak akademis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

#### 3. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan tambahan bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan lain dalam bidang sumber daya manusia.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut :

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam analisis hasil hasil penelitian, kerangka pemikiran, dan hipotesis

**BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang deskripsi variabel variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis, dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Turnover intention***

Intensi ini layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum kita melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2006) yang menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku, dan hal ini merupakan anteseden dari perilaku. Sedangkan *turnover* seperti yang dikemukakan oleh Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata. Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain:

1. *Turnover* berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
2. *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.

3. Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan – organisasi.

Jadi dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* sebagai berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

*Turnover intentions* diindikasikan sebagai sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indratoro, 1999). Menurut Lekatompessy (2003) *Turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Mobley (1986) menyatakan keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan predictor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik. Namun dari segala efek negatif yang ada, *turnover* juga dapat memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu yang memiliki

keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi, Dalton dan Todor (1981) dalam Irwandi (2002).

*Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum terealisasikan yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi maupun perusahaan. Adakalanya pergantian karyawan berdampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak atau pengaruh yang kurang baik terhadap perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Faktor faktor terjadinya *turnover intention* bisa diindikasikan sebagai berikut :

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab pada fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan.

3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang ingin melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja disaat jam kerja sedang berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes karyawan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lainnya yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2004) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*).
2. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja. Peluang karir, meliputi perencanaan karir.
3. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).
4. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.

### **2.1.2 Kompensasi**

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2001). Menurut Dessler (2009), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) kompensasi merupakan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan mendapat imbalan yaitu prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Pada umumnya karyawan selain menginginkan kompensasi dan penghargaan yang seimbang dari perusahaan, juga mengharapkan kesejahteraan yang terjamin bagi dirinya dan juga keluarganya saat mereka masih aktif bekerja maupun saat mereka mencapai masa pensiun. Dengan memenuhi kesejahteraan karyawan diharapkan keinginan untuk berpindah kerja akan berkurang. Hal ini tentu akan berdampak positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2001) secara umum kompensasi kepada karyawan dibagi kedalam empat jenis kompensasi:

1. Gaji dan upah
2. Pembayaran intensif atau tambahan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi atau perusahaan.
3. Tunjangan yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Disamping itu, manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Banyak karyawan mengatakan motivasi kerja adalah motivasi untuk mendapatkan uang. Uang yaitu salah satu alat untuk memotivasi karyawan paling kuat. Menurut teori pengharapan dari motivasi dinyatakan bahwa seseorang untuk bermotivasi tinggi, bila seseorang tersebut memiliki semangat berusahadan kinerja tinggi selain itu juga perlu disertai dengan keinginan besar untuk mendapatkan penghargaan akhir dan keinginan itu lebih harus lebih kuat dari pada faktor faktor yang bersifat negatif. (Bestari,2005) menjelaskan tentang macam macam kompensasi yang diberikan pada karyawan diantaranya :

1.     Kompensasi Finansial langsung (*direct financial compensation*)  
Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran (*pay*) yang diterima oleh seseorang dalam bentuk gaji, upah bonus, dan komisi.
2.     Kompensasi Finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)  
Kompensasi ini disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
3.     Kompensasi non finansial (*non financial compensation*)  
Merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Menurut Hasibuan (2002), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1.     Ikatan Kerja Sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sedangkan pengusaha / majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2.     Kepuasan Kerja  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Program kompensasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh sungguh karena kompensasi data meningkatkan maupun menumbuhkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan (Simamora, 2004).

### **2.1.3 *Job insecurity***

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanace*). Menurut Ashford et al. (1989) *job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Pengertian lain tentang *Job insecurity* dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Irwandi (2002), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*severity*

*of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan (Ameen et al. 1995) dalam Irwandi (2002). Dan komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya. Secara rinci, lima komponen *job insecurity* yang dinyatakan sebagai berikut:

1. Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*), berupa ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan upah atau mempertahankan upah yang diterima saat ini, mengatur jadwal kerja. Karyawan yang terancam kehilangan aspek pekerjaan tersebut akan memiliki *job insecurity* lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak merasa terancam.
2. Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*) seperti kejadian promosi, kejadian untuk diberhentikan sementara waktu, kejadian dipecat. Individu yang mendapat ancaman terhadap kejadian kerja penting lebih memungkinkan memicu *job insecurity* dibandingkan ancaman pada kejadian kerja yang tidak penting.
3. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*Likelihood of negative change in work factor*). Semakin besar timbulnya ancaman negatif pada aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *job insecurity* karyawan dan sebaliknya.
4. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja

(*likelihood of negative job event*). Semakin besar kemungkinan negatif menimpa kejadian kerja, maka semakin besar potensi untuk kehilangan pekerjaan yang berakibat memperbesar timbulnya *job insecurity* karyawan dan sebaliknya

5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu membawa dampak pada cara individu menghadapi keempat komponen diatas. Artinya jika individu menerima ancaman pada aspek kerja atau kejadian kerja maka mereka akan menghadapinya sesuai kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi atau rendahnya *powerlessness* akan berakibat semakin tinggi atau rendahnya *job insecurity* yang dirasakan individu Ashford, et al. (1989) dalam Irwandi (2002).

Menurut Hellgren, et al. (2002) terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan. Kedua sisi yang berbeda dari *job insecurity* adalah untuk dijadikan pengalaman subjektif, berdasarkan pada persepsi individu dan pemahaman tentang lingkungan dan situasi, dan mengacu pada antisipasi dari peristiwa stress kehilangan pekerjaan itu sendiri.

#### 2.1.4 Hubungan antara Kompensasi terhadap *Turnover intention*

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employess*” baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak berupa uang (*non financial*). Flinkman et al. (2007) menyatakan alasan utama meninggalkan profesi adalah gaji, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti. Kepuasan dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima adalah fungsi dari ketidakcocokan antara apa yang dirasakan akan diterima seseorang dengan berapa banyak yang diterima seseorang. Kepuasan akan kompensasi dapat memprediksi tingkat absensi dan *turnover* karyawan.

Terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti yang dikemukakan oleh Ramlall (2003), yang menyebutkan bahwa pertimbangan *turnover intention* untuk *turnover* ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir. Studi Herpen et. al. (2002) juga menyatakan desain dan implementasi kompensasi dapat mempengaruhi motivasi karyawan yang dalam kasus ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan *labor turnover intention*. Berbanding terbalik dengan pernyataan diatas seperti penelitian yang dikemukakan oleh Sari (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan, penelitian ini juga didukung oleh Irbayuni (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi

terhadap keinginan untuk pindah kerja.

**H1 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***

**2.1.5 Hubungan antara *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention***

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Iwandi, 2002). Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain. Ashford et al. (1989), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Ada berbagai macam penelitian yang menghubungkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* diantaranya adalah hasil penelitian Ameen et al. (1995) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Suwandi dan Indriantoro (1999) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Pasewark dan Straswer (1996) melalui pengujian *path analysis*, menemukan bahwa *job insecurity* bukan predictor langsung terhadap *turnover intention*.

**H2 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention***

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variable Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani, 2009  Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Kerja	Dependen: Keinginan Berpindah Kerja.  Independen: <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional	<i>Convenience Sampling Approach, Simple regression method and multiple regression</i>	a. <i>Job insecurity</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja b. <i>Job insecurity</i> negatif dan secara signifikan mempengaruhi keinginan berpindah melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi
2	Soni Agus Irwandi, 2002  Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intentions</i>	Dependen: <i>Turnover Intentions</i> .  Independen: <i>Job Insecurity</i>	<i>Multivariat Structural Equation Model (SEM)</i>	a. Pengaruh <i>role conflict, locus of control</i> dan <i>organizational change</i> terhadap <i>job insecurity</i> , kecuali <i>role ambiguity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>job insecurity</i> b. Terdapat pengaruh langsung <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> c. Persepsi dan

				kepribadian tiap individu dapat menimbulkan pengaruh negatif pada <i>job insecurity</i> sekaligus memicu terjadinya <i>turnover intention</i>
3	Maheswaran Suppayah, 2010 <i>Effect of Job Insecurity on Job Satsfaction, Organizational Commitmen and Turnover Intention</i>	Dependen : <i>Job Satsfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention.</i>  Independen: <i>Job Insecurity</i>	<i>Multiple refression analyses and Self administered questionnaire</i>	a. Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi tetapi ada perkembangan secara relatif terhadap keinginan berpindah
4	Riski Agustina Sari, 2012  Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap <i>Tingkat Turnover Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang</i>	Dependen : Turnover  Independen: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir	Uji Validitas, uji Reliabilitas, uji simultan, analisis regresi berganda, uji parsial, uji Reabilitas Instrumen	a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat turnover pegawai b. Lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap tingkat turnover c. Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat turnover
5.	Sulastri Irbayuni, 2012  Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja,	Dependen: Keinginan untuk pidah kerja  Independen: Kompensasi,	Analisis multivariate dengan <i>Structural Equation Modeling (SEM) Simple random sampling</i>	a. Kompensasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja

	dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya	kepuasan kerja, dan komitmen organisasi		b. Komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja
6.	Sunil Ramlall, Ph. D, (2003)  <i>Managing Employee Retention as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness</i>	Dependen: Perputaran Karyawan  Independen: Kompensasi	Kualitatif, Observasi, dan wawancara	a. Pertimbangan intetnsi karyawan untuk berpindah kerja ditentukan oleh faktor kompensasi (59%) dan pengembangan karir.
7.	Sumarto, (2009)  Meningkatkan Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Untuk Mengurangi <i>Labor Turnover Intention</i>	Dependen: <i>Labour turnover intention</i>  Independen: Kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi	Kuantitatif  <i>SEM</i>  <i>Simple random sampling</i>	a. Pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja b. Kompensasi berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention c. Motivasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention

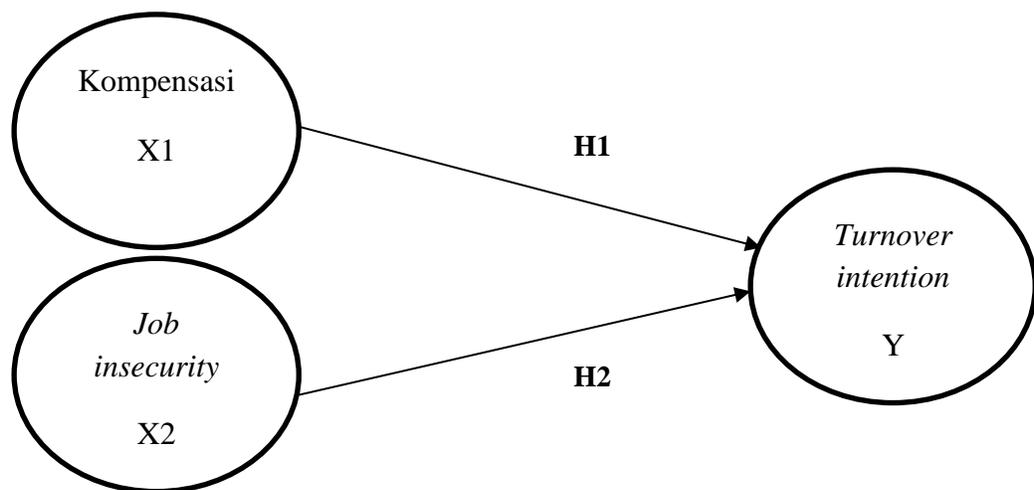
Sumber: Penelitian terdahulu

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :

**Gambar 2.1**

#### **Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber: Sari (2012), Utami dan Bonussyeani (2009), Irbayuni (2012), dan Sumarto (2009) - dikembangkan untuk penelitian ini.

Kerangka penelitian yang disajikan diatas menjelaskan bahwa faktor kompensasi dan *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention*. Kerangka penelitian dimuka menjelaskan bahwa:

**H1 : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***

**H2 : *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention***

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2006) . Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variable Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : *Turnover Intention* ( Y )

2. Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- a. Kompensasi ( $X_1$ )
- b. *Job Insecurity* ( $X_2$ )

### 3.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 3.1**

#### Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	No. Pertanyaan
1.	Kompensasi ( $X_1$ ) : adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai baik berupa finansial dan non finansial yang merupakan balas jasa atas pekerjaan yang sudah dikerjakan oleh seorang pegawai (Pora, 2011)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Asuransi 5. Promosi 6. Cuti 7. Fasilitas  (Simamora, 2004)	P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7
2.	<i>Job insecurity</i> ( $X_2$ ) : Adalah ketidakberdayaan seseorang dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan	1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja	P8 P9

	dalam kondisi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rossenbalt, 1984)	<p>individu</p> <p>3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu</p> <p>4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu</p> <p>5. Tingkat Ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya</p> <p>(Nugraha,2010)</p>	<p>P10</p> <p>P11</p> <p>P12</p>
3.	<p><i>Turnover Intention</i> (Y)</p> <p>Adalah sikap individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indratoro.1999)</p>	<p>1. Segera pindah pekerjaan setelah mendapat pekerjaan lain</p> <p>2. Aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan</p> <p>3. Serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan</p> <p>4. Sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan</p> <p>5. Berfikir bahwa tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk dua tahun</p> <p>(Mas'ud, 2004)</p>	<p>P13</p> <p>P14</p> <p>P15</p> <p>P16</p> <p>P17</p>

Sumber: Teori yang dikembangkan dan dimodifikasi untuk penelitian, 2014

## **3.2 Penentuan Sampel**

### **3.2.1 Populasi dan Sampel**

Populasi ialah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi yang digunakan adalah seluruh guru SDIT Asy-Syaamil Bontang yang berjumlah 79 responden.

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasar dari pengertian tersebut, maka dapat diketahui bahwa sensus adalah teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 79 responden yang seluruhnya adalah guru SDIT Asy-Syaamil Bontang.

## **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

### **a. Data Primer**

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan peneliti langsung

dari sumbernya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan beberapa guru dan hasil pengisian kuesioner oleh responden yang disebar kepada para guru SDIT Asy-Syaamil Bontang.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen mengenai keluar masuknya guru dan mengenai profil dari SDIT Asy-Syaamil Bontang.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan :

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh kedua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

### 3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## 3.5 Analisis Data

Supaya data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis sehingga dapat digunakan untuk menginterpretasikan, dan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi empiris atas data yang dikumpulkan dalam penelitian (Ferdinand,2006). Analisis angka indeks merupakan jenis dari analisis statistik deskriptif yang dapat digunakan untuk mengetahui persepsi umum jawaban responden dari variabel kompensasi, *job insecurity*, dan *turnover intention*. Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor maksimal 5 dan minimal 1, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana:

%F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

%F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

%F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

%F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

%F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner

### **3.5.2 Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berwujud angka – angka. Dalam penelitian ini menggunakan program *Microsoft excel dan SPSS*. Adapun metode pengolahannya adalah sebagai berikut:

#### **1. Editing (Pengeditan)**

Memilih atau mengambil data yang perlu dan membuang data yang

dianggap tidak perlu, untuk memudahkan perhitungan dalam pengujian hipotesa.

## 2. Coding ( Pemberian Kode )

Proses pemberian kode tertentu terhadap macam dari kuesioner untuk kelompok ke dalam kategori yang sama.

## 3. Scoring ( Pemberian Skor )

Scoring adalah suatu kegiatan yang berupa penelitian atau pengharapan yang berupa angka – angka kuantitatif yang diperlukan dalam penghitungan hipotesa atau mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Untuk kuesioner dengan variabel *turnover intention*, kompensasi dan *job insecurity* skor yang diberikan adalah sebagai berikut:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS)        | = 5 |
| 2. Setuju (S)                | = 4 |
| 3. Ragu-Ragu (RR)            | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS)         | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Tahapan-tahapan analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

### 3.5.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $>0,60$  begitu juga sebaliknya (Ghozali, 2005).

#### 2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r$  table. Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  table dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. (Ghozali,2005)

### 3.5.2.2 Uji asumsi Klasik

Agar mendapat regresi yang baik harus memenuhi asumsi yang disyaratkan yaitu memenuhi uji asumsi multikolineritas, heteroskedastisitas, normalitas, dan regresi.

## 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas jika variable bebas berkorelasi maka variable –variabel ini tidak orthogonal. Variable orthogonal adalah variable bebas yang nilai korelasi antar sesama variable bebas = 0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflasion factor . Menurut Ghozali (2005) cara mendeteksi terhadap adanya multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya *Variable Inflation Factor* (VIF) , pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai  $VIF < 10$
- b. Besarnya tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai  $Tolerance > 0,1$ .

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Dasar analisis:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) , maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebur diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada Heteroskedastisitas (Ghozali,2005).

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat grafik histogram dan melihat *normal probability plot*. Dengan pengambilan keputusan antara lain:

- Jika titik menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

### 3.5.2.3 Analisis Regresi

Analisis regresi dipilih dalam penelitian ini dengan alasan sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jumlah variabel independen lebih dari satu
3. Memenuhi syarat asumsi klasik

Persamaan model dari analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

$Y = \textit{Turnover Intention}$

$a = \textit{Konstanta}$

$\beta_1, \beta_2 = \textit{Koefisien regresi}$

$X_1 = \textit{kompensasi}$

$X_2 = \textit{job insecurity}$

$e = \textit{Kesalahan Estimasi Standar}$

#### 3.5.2.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variable terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis dilakukan secara parsial. Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian signifikansi dengan uji t digunakan untuk melihat bagaimana variable bebas secara parsial mempengaruhi variable terikat. Jika nilai probabilitas signifikansi dari t-rasio dari regresi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa dimensi kompensasi dan *job insecurity* secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*.

#### 3.5.2.5 Uji F (Signifikansi Simultan)

Menurut Ghozali (2005) uji statistik F akan menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a. Bila signifikansi  $>0.05$ , maka model yang tidak dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen
- b. Bila signifikansi  $<0.05$ , maka model dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

### **3.5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2005).