

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, *JOB INSECURITY*, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. BATIK AIR INDONESIA DI DIREKTORAT OPERASIONAL**

**Nova Hadi Saputra Dan Tjiptogoro Dinarjo Soehari**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

[novahadisaputra@gmail.com](mailto:novahadisaputra@gmail.com); [tjiptogd@yahoo.com](mailto:tjiptogd@yahoo.com)

**Abstract.** Turnover intention at PT. Batik Air Indonesia increased in every years which are affected by compensation, job insecurity and organizational commitment. This study aims to examine and analyze the effect of compensation, job insecurity, and organizational commitment on the turnover intention the operational directorate employees at PT. Batik Air Indonesia. The kind of research used is quantitative research with survey. Polpulation are all of the Employees PT. Batik Air Indonesia, the determining of sample researcher with nonprobability sampling method with use slovin formulation which is use 5% error of the value with the result are 136 respondense. Analysis data is multiple linear regression. The results from this research showed that (1) compensations had a negative and significant effect to turnover intention; (2) job insecurity had a positive but and significant effect to turnover intention; (3) organizational commitment had a negative and significant effect to turnover intention. (4) compensation, job insecurity and organizational commitment simultaneously had a positive significant effect to turnover intention. The conclusion of this research is turnover intention could be reduce by increase the compensation, decrease the job insecurity and organizational commitment.

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

**Abstrak.** *Turnover intention* pada PT. Batik Air Indonesia meningkat setiap tahunnya yang dipengaruhi oleh; kompensasi, *job insecurity*, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh antara kompensasi, *job insecurity*, dan komitmen organisasi, terhadap karyawan di direktorat operasional pada PT. Batik Air Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan survey. Populasi seluruh karyawan PT Batik Air Indonesia, teknik pengambilan sampel dengan metode nonprobability sampling, menggunakan rumus *slovin* dengan nilai error 5% didapatkan hasil 136 responden. Analisa data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan (1) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (2) *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (3) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*; (4) kompensasi, *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Saran penelitian ini adalah *turnover intention* bisa dikurangi melalui peningkatan kompensasi, penurunan *job insecurity*, dan peningkatan komitmen organisasi.

**Kata kunci:** *Kompensasi, Job Insecurity, Komitmen Organisasi, dan Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, karena SDM merupakan motor penggerak untuk sumber daya lainnya. SDM baik secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Dewasa ini, mencari atau mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja secara baik sukar untuk didapatkan terutama dalam menjaga yang sudah ada. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk dapat menjaga loyalitas karyawannya dengan membangun motivasi, melatih, dan mengembangkan karyawan yang sudah dimiliki terutama adalah karyawan yang memang memiliki kualitas atau kompetensi.

Jika dilihat dari permasalahan yang telah dijelaskan, maka perusahaan perlu membentuk suatu peranan penting dalam manajemen SDM dan mengaturnya guna mencapai tujuan secara efektif dengan cara menjaga atau mempertahankan karyawan yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (*turnover*). Tercatat bahwa di Amerika Serikat mengalami kerugian sebanyak 1.5 jam waktu dan gaji yang mereka keluarkan untuk karyawan jika dihitung perusahaan seharusnya hanya mengeluarkan \$40,000 untuk menggaji karyawannya, namun faktanya perusahaan justru mengeluarkan \$60,000 untuk merekrut karyawan baru dikarenakan besarnya karyawan yang keluar. Setiap tahunnya ada sekitar 16.8% karyawan yang melakukan *turnover*. Sementara di Indonesia sendiri, fenomena *turnover intention* menurut para ahli setiap tahunnya ada sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover*. Selain itu sistem kontrak membuat karyawan mengantisipasi sedini mungkin sebelum perusahaan tersebut melakukan PHK kepada dirinya.

Fenomena *turnover* karyawan juga terjadi pada PT. Batik Air Indonesia khususnya pada karyawan direktorat operasional dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2015-2017 di PT. Batik Air Indonesia pada tabel.

**Tabel 1.** Data *Turnover* Karyawan PT. Batik Air Indonesia di Direktorat Operasional Periode 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Resign	Presentase
2015	173	20	11.56%
2016	200	29	14.5%
2017 (Januari-April)	206	15	7.28%

Sumber: Department HRD PT. Batik Air Indonesia (2017)

Berdasarkan tabel di atas terlihat jika *turnover* karyawan pada direktorat operasional PT. Batik Air terus meningkat setiap tahunnya di tahun 2015 persentase *resign* sebesar 11.56% dengan jumlah karyawan yang keluar 20 orang, 2016 persentase *resign* sebesar 14.5% dengan jumlah karyawan keluar 29 orang dan di awal tahun 2017 hingga April 2017 persentase *resign* sebesar 7.28% dengan jumlah karyawan keluar 15 orang, untuk itu peneliti berusaha menganalisa apakah ada pengaruh kompensasi, *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada direktorat operasional di PT. Batik Air Indonesia. Jika dikaitkan dengan pembahasan diatas mengenai kompensasi dan *job insecurity* berikut data yang ada pada PT. Batik Air Indonesia khususnya pada direktorat operasional, jika mengacu pada kebijakan remunerasi di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia ada beberapa komponen yang tidak didapatkan karyawan PT. Batik Air.

**Tabel 2.** Data Perbandingan Remunerasi

Remunerasi	Perusahaan Lain	PT. Batik Air
<b>Penghasilan:</b>		
1. Gaji Pokok	1. Iya	1. Iya
2. Tunjangan Jabatan	2. Iya	2. Iya
<b>Asuransi dan Dana Pensiun:</b>		
1. Asuransi Pemeliharaan Kesehatan	1. Iya (BPJS dan Swasta)	1. Iya (BPJS)
2. Asuransi Jaminan sosial tenaga kerja	2. Iya (BPJS dan Swasta)	2. Iya (BPJS)
3. Dana pensiun	3. Iya (BPJS dan Swasta)	3. Iya (BPJS)
<b>Tunjangan:</b>		
1. Tunjangan Kemahalan (UMR)	1. Diatas UMR	1. UMR
2. THR	2. 2/3 kali gaji	2. 1 kali gaji
3. Tunjangan pendukung perusahaan	3. Opsional	3. Opsional
4. Tunjangan fasilitas	4. Opsional	4. Opsional

Sumber: Data Skunder Penelitian (2017)

Pada data diatas terlihat ada beberapa perbedaan perbedaan yang didapat oleh karyawan PT. Batik Air dan karyawan perusahaan lain diantaranya asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan jika perusahaan lain mendapatkan dua jenis asuransi yakni asuransi swasta dan BPJS namun PT. Batik Air hanya mendapatkan BPJS, Begitu juga untuk tunjangan jika karyawan perusahaan lain mendapatkan upah diatas UMR namun PT. Batik Air memberikan upah sesuai dengan UMR, untuk THR jika perusahaan lain memberikan dua sampai 3 kali gaji sedangkan PT. Batik Air hanya satu kali gaji, untuk tunjangan pendukung perusahaan dan tunjangan fasilitas PT Batik Air dan perusahaan lain memberikan tunjangan tersebut pada divisi tertentu artinya diberikan sesuai dengan kebutuhan (opsional) Hal ini yang memungkinkan besarnya *turnover intention* pada karaywan PT. Batik Air Indonesia di direktorat operasional.

Sementara tidak jelasnya pengembangan karir dan kejelasan status kepegawaian hal ini membangun rasa tidak aman atau *job insecurity* pada karywan PT. Batik Air Indonesia khususnya pada direktorat operasional semua karyawan PT. Batik Air Indonesia hanyalah karyawan kontrak dengan komposisi kontrak langsung *insource* dan kontrak melalui pihak ke tiga *outsourcing* dengan data karyawan kontrak Batik sebesar 52 karyawan dan kontrak *outsourcing* sebanyak 154 karyawan untuk direktorat operasional.

Melihat data karyawan yang ada dimana semua karyawan hanyalah karyawan kontrak dan tidak ada kepastian sebagai karyawan tetap menimbulkan kekhawatiran yang besar terhadap karyawan (*job insecurity*) dan mendorong keinginan untuk berpindah tempat kerja guna mencari pekerjaan yang memiliki *career path* yang lebih jelas. Berdasarkan data yang ada, PT. Batik Air dibagi menjadi 5 golongan jabatan yaitu Top up diisi oleh Direktur, level 1; Manajer, level 2; Deputy Manajer, level 3; Chief, dan level 4; Staf dan Sekertaris. Setiap jabatan di masing-masing level hanya diduduki satu orang yang artinya bahwa untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi memiliki kesempatan yang kecil. Hal ini yang menjadi faktor penyumbang *job insecurity*, dari penjabaran diatas terkait kompensasi dan *job insecurity*, hal ini memberikan dampak negatif terhadap komitmen organisasi dimana dari data *turnover* yang dilampirkan bahwa para karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi atau perusahaan hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar. Hal ini diperkuat dengan menurunnya persentase kehadiran karyawan PT. Batik Air selama 3 bulan terakhir, terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Juni dengan persentase bulan April kehadiran karyawan sebesar 63%, bulan Mei 75%, dan bulan Juni 59%.

## KAJIAN TEORI

*Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk untuk keluar dari suatu organisasi. Pernyataan ini diperkuat dengan pernyataan Harnoto (2001) dalam Suciati et. al, (2015:104) *turnover intention* adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, dengan bermacam alasan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sementara menurut Norita (2014:44) *turnover intention* adalah keinginan atau niatan individu dengan penuh pertimbangan dan dan secara sadar untuk mencari alternatif pekerjaan dengan meninggalkan perusahaan tempat ia bekerja sekarang ke perusahaan lain.

Serupa dengan Norita, Certo (2009:32) berpendapat *turnover intention* diartikan sebagai keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerja lain. Dengan demikian, *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya hal ini diperkuat dengan pendapat para ahli diatas yang memiliki kesamaan presepsi terhadap *turnover intention*.

Armstrong (2009:201) Alasan meninggalkan pekerjaan dapat terjadi Karena hal berikut ini:

- Bayaran yang lebih baik.
- Jenjang karir yang lebih baik.
- Kesempatan yang lebih baik untuk mengembangkan keterampilan.
- Keamanan lebih baik.
- Kondisi kerja yang lebih baik.

- Tidak dapat mengatasi pekerjaan.
- Hubungan yang buruk dengan atasan.
- Hubungan yang buruk dengan rekan-rekan.
- Pelecehan
- Alasan pribadi seperti kehamilan, penyakit, bergerak menjauh dari daerah yang ditempati saat ini, dan sebagainya.

**Kompensasi**, Mondy (2010:104) berpendapat bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah diberikan pernyataan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2008:72) yang menjelaskan kompensasi adalah semua bentuk pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan dengan harapan bahwa karyawan dapat memberikan prestasi yang besar terhadap perusahaan sehingga mendorong produktifitas perusahaan tersebut.

Brotoharsojo (2009:125) mengatakan bahwa kompensasi sebagai imbalan jasa dari perusahaan yang diberikan kepada para pegawai dalam bentuk uang atau fasilitas yang dapat dipadukan dengan nilai uang sesuai dengan kontribusi relatif karyawan dalam pencapaian kinerja perusahaan. Kompensasi dapat digunakan sebagai untuk menjadi pemikat dan mempertahankan karyawan pada perusahaan Permana et. al (2015:23).

Simamora (2008:445) mengklasifikasikan kompensasi menjadi beberapa terminology, yakni:

- a. Upah (*wages*), Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
- b. Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.
- c. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension dan sebagainya.
- d. Fasilitas, Fasilitas yang biasanya diberikan seperti mobil perusahaan, rumah dinas, tempat parkir khusus dan lain sebagainya.

**Job insecurity** adalah ketidak berdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam Greenhalgh dan Rosenblatt (1999) dalam Safaria et. al (2010: 156) Smithson dan Lewis (1997) dalam Hanafiah, (2014:128) berpendapat bahwa *job insecurity* sebagai psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

*Job insecurity* sering dikaitkan dengan penurunan komitmen organisasi, hal ini biasanya ditandai dengan penurunan kinerja, rasa tidak percaya kepada manajemen perusahaan, dan hal terburuk adalah memupuk niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Monita (2012:256) *job insecurity* mempengaruhi berbagai sikap organisasi dan perilaku, yang memiliki konsekuensi bagi organisasi juga.

Hellgren (2002) dalam Dachapalli dan Parumasura (2012:135) mengkategorikan *job insecurity* menjadi dua yakni:

1. Secara kuantitatif *job insecurity* adalah kekhawatiran karyawan tentang kehilangan pekerjaan. Dimensi pada kuantitatif *job insecurity* mengacu kepada keperduliaan terhadap kondisi keberadaan masa depan pekerjaan.
2. Secara kualitatif *job insecurity* adalah kekhawatiran tentang kehilangan fitur pekerjaan yang penting. Dimensi pada kualitatif *job insecurity* mengacu pada ancaman yang dirasakan karyawan dari kualitas yang mengganggu dalam hubungan kerja misalnya kondisi kerja yang buruk, tidak adanya kesempatan dalam berkarir serta penurunan gaji.

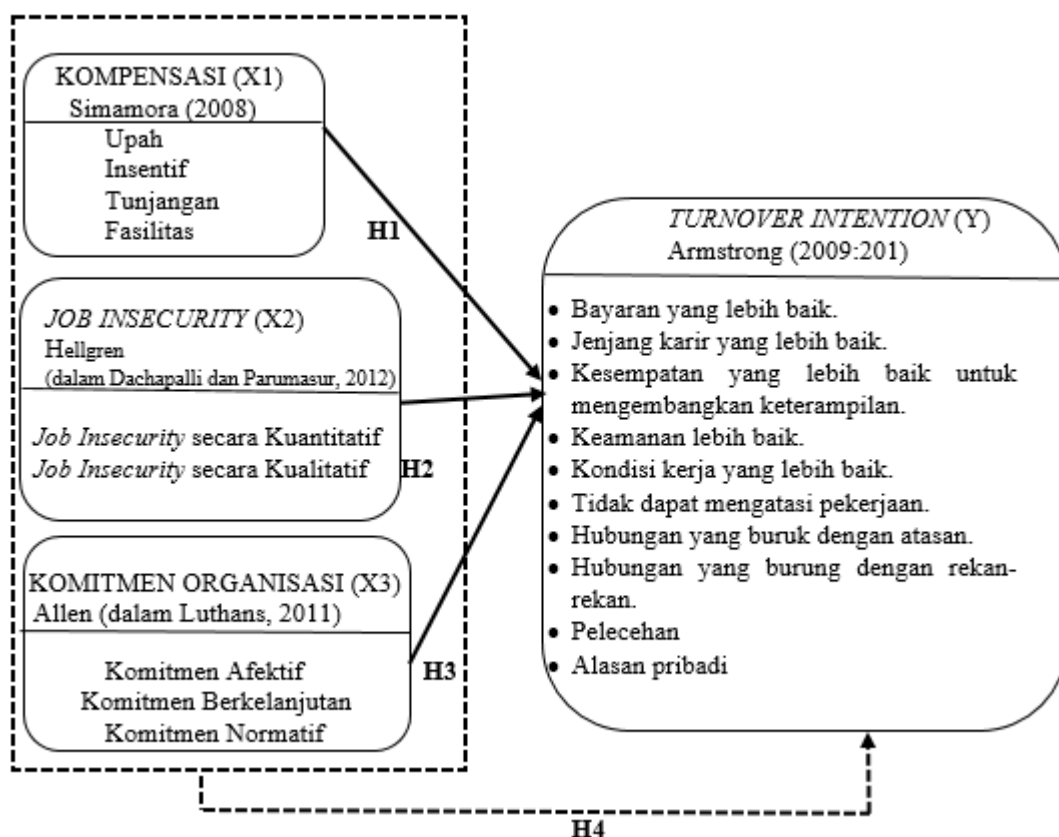
**Komitmen organisasi** adalah sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi,

Robbins dan Judge (2013: 245). Sementara menurut Luthans (2011:38) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi dan kesuksesan serta kesejahteraan. Sikap komitmen organisasi ditentukan oleh sejumlah variabel personal (usia, jabatan, dalam organisasi, kemampuan beradaptasi kariernya, dan disposisi seperti positif atau negatif efektivitas, atau atribusi pengendalian internal maupun eksternal) serta organisasi (desain pekerjaan nilai-nilai, dukungan, keadilan procedural, serta gaya kepemimpinan atasan).

Allen (2001) dalam Luthans, (2011:32) mengklasifikasikan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, diantaranya adalah:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh: seorang karyawan di rumah sakit hewan memiliki komitmen aktif terhadap perusahaan Karena keterlibatannya terhadap binatang.
2. Komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) melibatkan komitmen berdasarkan biaya yang mana apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenan dengan partisipasi di dalam organisasi. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada organisasi karena ia dibayar tinggi, ataupun kehilangan senioritas dan kesempatan promosi.
3. Komitmen normative (*normative commitment*) merupakan perasaan yang mengharuskan bertahan dalam suatu organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan.

**Kerangka Pemikiran.** Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini maka dirumuskan kerangka pemikiran pada gambar 1



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODE

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah kuantitatif dengan struktur penelitian ekspkklanasi dalam survey, survey yang dilakukan menggunakan kuesioner. Penelitian kuantitatif adalah teknik penelitian yang bertujuan untuk mengukur data dan, pada umumnya menerapkan beberapa bentuk analisis statistik (Malhotra dan Briks, 2009:133). Untuk lebih memfokuskan penelitian, maka penelitian ini terbatas pada tiga variabel yakni pengaruh kompensasi, *job insecurity*, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan di direktorat operasional PT. Batik Air. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada direktorat operisional di PT. Batik Air Indonesia sebanyak 206 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena populasi kurang dari 1000, sehingga didapatkan hasil perhitungan sebesar 136 responden yang dijadikan sample, pada penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer diperoleh dari responden secara tulisan atas tanggapan mereka terhadap pernyataan yang diberikan dalam kuesioner, sedangkan data skunder didapat dari data aktual tempat penelitian dan beberapa teori yang ada. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 3.** Identitas Responden

No	Variabel	Jawaban	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	80 Orang	59%
		Perempuan	56 Orang	41%
		<b>Total</b>	<b>136 Orang</b>	<b>100%</b>
2	Lama Bekerja	>5 Tahun	10	7%
		>4 Tahun - 5 Tahun	15	11%
		>3 Tahun - 4 Tahun	17	13%
		>2 Tahun - 3 Tahun	44	32%
		1 Tahun - 2 Tahun	50	37%
		<b>Total</b>	<b>136 Orang</b>	<b>100%</b>
3	Usia	>45 - 50	26	19%
		> 35 - 45	40	29%
		25 - 35	70	52%
		<b>Total</b>	<b>136 Orang</b>	<b>100%</b>
4	Penndidikan terakhir	S1	76	56%
		D3	35	26%
		SMA	25	18%
		<b>Total</b>	<b>136 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 3 di atas, dari 136 sampel yang menjadi objek penelitian dapat diketahui bahwa dilihat dari jenis kelamin responden lebih banyak didominasi oleh laki-laki sebanyak 80 orang atau 59%. Berdasarkan usia, paling banyak responden berada di rentang usia 25-35 tahun sebanyak 70 orang atau 52%. Berdasarkan pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 76 orang atau 56%, sedangkan dari lama bekerja paling banyak responden sudah bekerja dalam rentang waktu 1-2 tahun sebanyak 50 orang atau 37%.

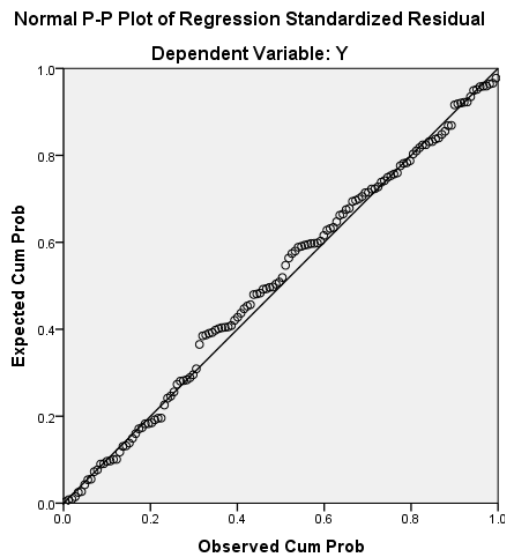
Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Nomor	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Cronbach's Alpha
Kompensasi			0.937
1	0.728	0.361	
2	0.721	0.361	
3	0.849	0.361	
4	0.768	0.361	
5	0.856	0.361	
6	0.801	0.361	
7	0.709	0.361	
8	0.856	0.361	
<i>Job Insecurity</i>			0.897
1	0.666	0.361	
2	0.923	0.361	
3	0.787	0.361	
4	0.722	0.361	
Komitmen Organisasi			0.872
1	0.509	0.361	
2	0.725	0.361	
3	0.616	0.361	
4	0.733	0.361	
5	0.689	0.361	
6	0.794	0.361	
<i>Turnover Intention</i>			0.921
1	0.520	0.361	
2	0.804	0.361	
3	0.707	0.361	
4	0.520	0.361	
5	0.613	0.361	
6	0.707	0.361	
7	0.414	0.361	
8	0.717	0.361	
9	0.545	0.361	
10	0.771	0.361	
11	0.502	0.361	
12	0.518	0.361	
13	0.574	0.361	
14	0.522	0.361	
15	0.575	0.361	
16	0.673	0.361	
17	0.487	0.361	
18	0.596	0.361	
19	0.615	0.361	
20	0.424	0.361	

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk > 0,60, hal ini berarti semua konstruk dalam penelitian ini reliable, untuk mengetahui apakah alat ukur valid atau tidak, peneliti membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , dimana didapat nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0,361. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item kuesioner memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner valid.

**Uji Normalitas.** Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada normal P-Plot dan melihat nilai pada Kolmogorov Smirnov.



**Gambar 2.** Uji Normalitas Dengan P-Plot

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan gambar 2 uji normalitas dengan p-plot dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *turnover intention* berdasarkan masukan semua variabel bebas.

Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov - Smirnov. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila data penelitian berdistribusi normal, maka nilai signifikansi pada kolom Kolmogorov -Smirnov adalah  $>0.05$ . Sebaliknya, jika nilai signifikansi pada kolom Kolmogorov – Smirnov  $<0.05$ , maka data penelitian tidak berdistribusi secara normal. Berikut hasil uji normalitas dengan uji statistic Kolmogorov- Smirnov Dari hasil tabel dibawah ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal

**Tabel 5.** Hasil uji Normalitas Dengan *Kolmogrof Smirnof*

		X1	X2	X3	Y
N		136	136	136	136
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2.3585	3.5545	2.2868	3.6305
	Std. Deviation	.49132	.79202	.64937	.40130
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.095	.107	.069
	Positive	.112	.058	.107	.049
	Negative	-.067	-.095	-.107	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		1.301	1.113	1.243	.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.168	.091	.542

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

**Uji Multikolinieritas.** Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya. Kriteria yang digunakan adalah hasil uji melalui VIF pada *output* SPSS tabel *Coefficients*, masing masing variabel independen memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari



0,1. Jika hal tersebut terpenuhi, maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik dan dapat digunakan dalam penelitian.

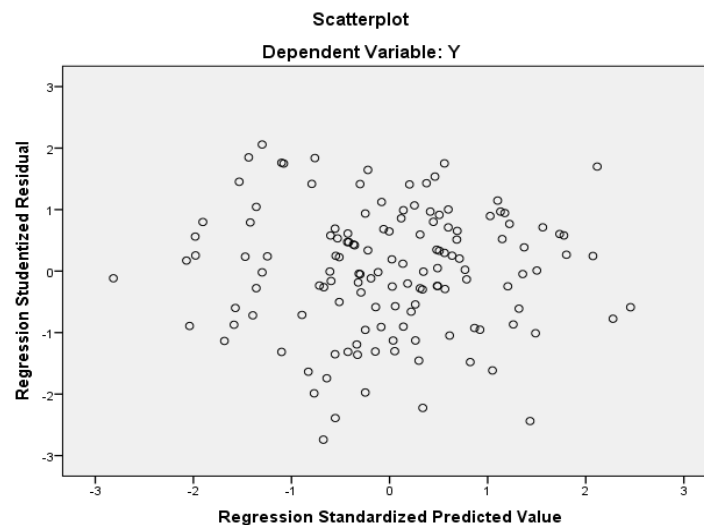
**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi ( $X_1$ )	.660	1.514
<i>Job Insecurity</i> ( $X_2$ )	.991	1.009
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	.656	1.526

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil dalam tabel 6 terlihat bahwa hasil ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan kompetensi memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10. Data tersebut menunjukkan bahwa dapat dipastikan ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas.** Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*.



**Gambar 3.** Hasil Uji Heterokedasitas *Scatter Plot*

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model yang digunakan.

## Analisis Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.232	.196		21.577	.000
Kompensasi	-.228	.074	-.279	-3.056	.003
1 Job Insecurity	.095	.038	.188	2.528	.013
Komitmen Organisasi	-.176	.057	-.286	-3.120	.002

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4.232 - 0.228 X_1 + 0.095 X_2 - 0.176 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 4.232 berarti bahwa jika variabel kompensasi, *job insecurity* dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka *turnover intention* adalah sebesar 4.232. Nilai koefisien beta pada variabel kompensasi sebesar -0,228 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan *turnover intention* sebesar -0,228 satuan, dengan asumsi faktor lain adalah tetap. Nilai koefisien beta pada variabel *job insecurity* sebesar 0.095 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel *job insecurity* ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan *turnover intention* sebesar 0,095 satuan, dengan asumsi faktor lain adalah tetap. Nilai koefisien beta pada variabel komitmen organisasi sebesar -0.176 yang berarti bahwa setiap peningkatan pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan *turnover intention* sebesar -0,176 satuan.

Koefisien Deteerminasi ( $R^2$ )

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 <sup>a</sup>	.275	.259	.34549

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dalam Tabel 8 di atas, maka dapat diketahui bahwa angka R adalah nilai korelasi atau nilai hubungan antara kompensasi, *job insecurity* dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* yaitu 0.525. Jadi besar hubungan kompensasi, *job insecurity* dan komitmen organisasi dengan *turnover intention* adalah sebesar 52.5%. Angka R Square (angka korelasi atau R yang dikuadratkan) sebesar 0.275. Angka R square disebut juga sebagai koefisien determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0.275 atau sama dengan 27.5% yang berarti bahwa sebesar 27,5% *turnover intention* yang terjadi dapat dijelaskan menggunakan kompensasi, *job insecurity* dan komitmen organisasi.

## Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	5.985	3	1.995	16.715	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15.756	132	.119		
	Total	21.741	135			

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Tabel 9 Anova diatas pada kolom F didapat F hitung sebesar 16.715, pada kolom Sig adalah nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi 0%. Nilai F tabel untuk tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% two tailed dengan sampel 136 adalah  $n-k-1 = 136-3-1 = 132$  dan  $k-1=3$ , diperoleh nilai F tabel sebesar 2.67. Penilaian berdasarkan Uji F: Jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, berarti signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diatas,  $16.715 > 2.67$  maka  $H_0$  ditolak, berarti signifikan. Penilaian berdasarkan probabilitas: Jika probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, hasil analisis diperoleh nilai  $0.000 < 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa kompensasi, *job insecurity*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**Uji Signifikansi Parsial (Uji t).** Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini dapat dilihat pada output SPSS regresi linier berganda Tabel 7. di atas. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan nilai pada kolom sig. masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Hasil uji signifikansi ditunjukkan melalui nilai signifikansi pada masing-masing variabel di mana variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.003. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,05 sehingga dikatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil uji signifikansi variabel *job insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.13. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*. Hasil uji signifikansi komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,05 sehingga dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

**Matriks Korelasi antar Dimensi.** Korelasi antar dimensi merupakan korelasi dimensi antara variabel bebas terhadap dimensi variabel terikat. Analisis korelasi antar variabel digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi dengan dasar pengambilan keputusan hasil matriks korelasi antar dimensi dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

**Tabel 10.** Korelasi Dimensi Antar Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Variabel	Dimensi	Turnover Intention									
		Bayaran yang lebih baik (Y.1)	Jenjang karir yang lebih baik (Y.2)	Kesempatan yang lebih baik untuk mengemban keterampilan (Y.3)	Keamanan lebih baik (Y.4)	Kondisi kerja lebih baik (Y.5)	Tidak dapat mengatasi pekerjaan (Y.6)	Hubungan yang buruk dengan atasan (Y.7)	Hubungan yang buruk dengan rekan-rekan (Y.8)	Pelecehan (Y.9)	Alasan pribadi (Y.10)
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Upah X <sub>1</sub> .D <sub>1</sub>	.237	.130	.038	.104	.026	.018	.099	.107	.003	.116
	Insentif X <sub>1</sub> .D <sub>2</sub>	.487	.625	.441	.144	.108	.050	.120	.154	.152	.042
	Tunjangan X <sub>1</sub> .D <sub>3</sub>	.518	.404	.213	.087	.006	.061	.094	.004	.057	.008
	Fasilitas X <sub>1</sub> .D <sub>4</sub>	.500	.509	.326	.297	.236	.192	.195	.234	.180	.060
Job Insecurity (X <sub>2</sub> )	Job Insecurity kuantitatif X <sub>2</sub> .D <sub>1</sub>	.128	.157	.415	.095	.149	.078	.073	.125	.031	.068
	Job Insecurity Kualitatif X <sub>2</sub> .D <sub>2</sub>	.042	.016	.080	.099	.174	.234	.014	.041	.088	.118
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	Komitmen afektif X <sub>3</sub> .D <sub>1</sub>	.306	.366	.080	.264	.252	.238	.102	.200	.145	.030
	Komitmen Berkelanjutan X <sub>3</sub> .D <sub>2</sub>	.472	.511	.233	.108	.106	.120	.001	.024	.003	.029
	Komitmen normatif X <sub>3</sub> .D <sub>3</sub>	.347	.397	.091	.330	.286	.262	.169	.239	.163	.062

Sumber: Data Sekunder Penelitian (2017)

Melihat pada Tabel 10 korelasi antar dimesi antar variabel bebas dengan varibel terikat diatas dapat dijelaskan sebagai berikut; (1) Korelasi kompensasi terhadap *turnover intention*, berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa pengujian korelasi terkuat antar dimensi variabel kompensasi dengan variabel *turnover intention* adalah korelasi antar dimensi insentif dari variabel kompensasi dengan dimensi jenjang karir yang lebih baik dari variabel *turnover*

*intention* sebesar 0.625 yang artinya memiliki tingkat hubungan kuat; (2) Korelasi *job insecurity* terhadap *turnover intention*, berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa pengujian korelasi terkuat antar dimensi variabel *job insecurity* dengan variabel *turnover intention* adalah korelasi antar dimensi *job insecurity* kuantitatif dari variabel *job insecurity* dengan kesempatan yang lebih baik untuk mengembangkan keeterampilan dari variabel *turnover intention* sebesar 0.415 yang artinya memiliki tingkat hubungan sedang; (3) Korelasi komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa pengujian korelasi terkuat antar dimensi variabel komitmen organisasi dengan variabel *turnover intention* adalah korelasi antar dimensi komitmen berkelanjutan variabel komitmen organisasi dengan dimensi bayaran yang lebih baik dari variabel *turnover intention* sebesar 0.472 yang artinya memiliki tingkat hubungan sedang.

**Pembahasan.** Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t) yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan alat bantu analisis berupa SPSS versi 21.0 didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh parsial secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Batik Air Indonesia di direktorat operasional, Secara empiris penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Khaled Mahmud dan Sharmin Idrish (2011), Muhammad Aamir Shafique Khan (2014) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

*Job Insecurity* berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Batik Air Indonesia di direktorat operasional. Secara empiris penelitian ini menjelaskan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Gunalan, Mustafa dan Ceylan (2015) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Komitmen organisasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Batik Air Indonesia di direktorat operasional. Secara empiris penelitian ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh G.C.W Gim dan N Mat Desa (2014), Khawaja Jaehanzeb Anwar Rasheed dan Mazen F. Rasheed (2013) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Kompensasi, *Job Insecurity*, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Batik Air di direktorat operasional. Secara empiris penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi, *job insecurity*, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Devi dan Subidia (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya menyebutkan bahwa semakin besar kompensasi dan rendahnya *job insecurity* akan menyebabkan tingginya komitmen organisasi yang memberikan dampak meminimalisir keinginan karyawan untuk berpindah.

## PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, *Job Insecurity*, Komitmen Organisasi, terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Batik Air di direktorat operasional. Masalah penelitian yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya telah dijawab pada bab penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan apabila tidak adanya kebijakan perbaikan terhadap kompensasi, *job insecurity* dan komitmen organisasi maka *turnover intention* akan cenderung tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya kompensasi memberikan dampak yang tinggi terhadap *turnover intention* karyawan, untuk itu diperlukan prioritas

kebijakan untuk meningkatkan kompensasi agar *turnover intention* tidak meningkat mengingat nilai variabel kompensasi paling besar dibandingkan dua variabel lainnya.

3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel *job insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya *job insecurity* memberikan dampak terhadap *turnover intention* karyawan, dimana meningkatnya kekhawatiran karyawan terhadap masa depan mereka seperti kejelasan status kepegawaian akan membuat meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dan mencari tempat kerja yang menjamin masa depan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover intention* artinya komitmen organisasi memberikan peningkatan terhadap *turnover intention* karyawan, dimana komitmen organisasi memiliki nilai tertinggi kedua setelah kompensasi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Amaran A., Amir A.R., dan Osman W. (2013). "Job Behavioral Factors and Turnover Intention: A Case Study at Sime Darby Property Limited". *International Journal of Advances in Management Economics*. Nov-Dec. 2013 Vol. 2, No.6. pp: 103-115.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kopanpage. London dan Philadelphia.
- Awan, Wasim Abbas dan Abdul Salam. (2014). "Identifying the Relationship between Job Insecurity and Employee Performance- An Evidence from Private Colleges in Larkana, Pakistan". *Beykent University Journal of Social Science*. Vol. 7, No. 1. pp: 23-31.
- Babajide, Elsie Omolara. (2010). "The Influence of Personal Factor on Worker' Turnover Intention in Work Organization in South-West Nigeria". *Journal Diversity Management*, Vol. 5.
- Brotoharsojo. (2009). *Manajemen Kepemimpinan*, Edisi Kedelapan Belas. Balai Pustaka. Jakarta.
- Certo, S. C. (2009). *Supervision: Concept and Skill Building 3<sup>rd</sup> Edition*. New York: Mc Graw Hill.
- Dachapalli, Leigh Anne Paul dan Sanjana Brijball Parumasur. (2012). "Employee Susceptibility to Experiencing Job Insecurity". *SAJEM NS*, Vol.15, No.1, pp: 31-43.
- Devi, Ni luh Mita Sri dab Gede adyana Sudibia. (2015) "Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort". E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol 4, hal: 1047 - 1066.
- Dharma, Cipta. (2013). "Hubungan Antraluthans Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional PT.X Medan ". *Jurnal EKSIS*, Vol. 1, No. 2, Hal: 1-9.
- Gim, G. C. W., dan Desa, N. Mat. (2014). "The Impact of Distributive Justice, and affective Commitment on Turnover Intention among Public and Private Sector Employees in Malaysia". *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 4, No. 6, November 2014, pp: 487-492.
- Gunalan, Mustafa dan Adnan Ceylan. (2015). "The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals". *International Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 10, pp: 74-86.
- Hafiz M.K.Z. Ramzan, Ghazanfar A. dan M. Arslan. (2014). "Impact of Compensation on Employee Performance". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No. 2, pp: 302-309.
- Hanafiah, Mohammad. (2014). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidak Amanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada karywan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Breau" *Journal Psikologi Universitas Mulawarman*, Vol. 1, pp:303-312.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT, Bumi Askara. Jakarta
- Joarder, Mohd H. R., dan Mohmad Yazam Shaarif. (2012). "The Intervening Effects of Affective Commitment on HRM Practices and Turnover Intention Relationship: An

- Evidence from Non-Western Context". *ABAC Journal*. Vol. 32, No. 1, January-April 2012, pp: 16-32.
- Kim, Jungin. (2015). "What Increase Public Employees' Turnover Intention". *Public Personal Management*, Vol. 44, pp: 496-519.
- Khan, M.A.S., dan Jianguo Du. (2014). "An Empirical Study of Turnover Intention in Call Center Industry of Pakistan". *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. 2014, Vol. 02. No. 04, 206-214.
- Khawaja Jaehanzeb dan Mazen F. Rasheed. (2013). "Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training in Private Sector of Saudi Arabia". *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 8, pp: 79-90.
- Lacity, Mary, Vidya V. Iyer dan Prasad S. Rudramuniyaiah. (2007). "Turnover Intention of Indians IS Professional". *Springer Science*, Vol. 10, pp: 225-241.
- Lehong, Gao dan Dong Hongguang. (2012). "Research on Turnover Intention and Countermeasure of Key Employees in Xuzhou Coal Mining Groups". *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, Vol. 21, No. 4, pp:4438-4442
- Luthans , F. (2011). "Organizational Behavior an Evidence Based Approach". 12<sup>th</sup> edition. New York: McGraw Hill/Irwin
- Mahmud, K., dan Idrish, S. (2011). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover of Bank Employees in Bangladesh. *World review of Business Research*. Vol. 1, No. 2, May 2011, pp: 71-83.
- Malhotra, N.K., dan Birks, D.F. (2009). "Marketing Research An Applied Approach. 2<sup>nd</sup> Edition. Prentice Hall. Harlow.
- Mary. M. Makena, Andrew T.M. dan Dennis K.M. (2015). "Effects of Compensation on Job Satisfaction among Secondary School Teachers in Maara Sub-Country of Tharaka Nithi Country, Kenya". *Science PG*, Vol. 3, No, pp: 47-59.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jilid 2. Erlangga. Jakarta
- \_\_\_\_\_. (2010). "Human Resource Management". 11<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall
- Monita, Siska Tarigan. (2012). "Job Insecurity Ditinjau dari Tingkat Trust Karyawan". *VISI*, Vol. 20, No. 1, hal: 813-823.
- Norita. (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Intensi Turnover di PT. Eramart Group Samarinda". *E-Journal Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*, Vol. 5, No.2. pp: 1-10.
- Permana Y.M., Aditya M. D. Mukzam dan Ika Ruhana. (2015). "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Turnover Intention. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Agustus 2015, Vol. 25, No.2, pp:1-8.
- Priyatno, Duwi. (2012) "Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Mediakom. Yogyakarta.
- Sarwono Jonathan. (2006). "Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2013). "Research Methods for Business, A Skill Building Approach". 6<sup>th</sup> Edition, New York, Wiley
- Simamora, H. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi ketujuh Belas. Penerbit Balai Pustaka. CV Mandiri Maju.
- Suciati, Andi TH dan Maria M. (2015). "Job Insecurity and Stress Effect of Turnover Intention on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)". *Jurnal ilmiah Universitas Pandanaran*, Semarang.
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*)". Cetakan kelima Alfabeta. Bandung.

- \_\_\_\_\_. (2012). "Statistika Untuk Penelitian". Alfabeta. Bandung.
- Syekh, Said dan Dian Melydia. (2013). "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Petrochina Int'l Jabung Ltd)". *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol. 13, No. 3, pp: 60-66.
- Triantoro Safaria, Ahmad dan M. Nubli. A.W. (2010). "Religious Coping, Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff: A Moderate Regression Analysis". *International Journal of Psychological Studies*, December 2010, Vol. 2, No. 2, pp: 159-169.
- York, Kenneth M. (2010). *Applied Human Resource Management: Strategic Issues and Experiential Exercises*. SAGE Publication Inc. California.
- Wiliam D. Reisel, Tahira M. Probst, Swee Lim Chia, Cesar M. Maloles, Cornelius J. Konig. (2010). "The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees". *Spring 2010*, Vol. 40, No. 1, pp: 74-91.