

Rokhmat

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email : rohmatajah57@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* CV Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah karyawan CV Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen yang berjumlah 36 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 2.1.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, uji t dan uji F. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi, beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan CV Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen.

Kata Kunci: kompensasi, beban kerja, *job insecurity*,

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan usahanya. Salah satu aspek terpenting sumber daya untuk menciptakan suatu keunggulan bersaing adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Tujuan perusahaan akan terwujud bila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Mathis dan Jackson (2006:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah suatu rancangan berbagai sistem formal dalam perusahaan maupun organisasi, yang berfungsi untuk menjaga agar penggunaan bakat dan minat manusia dapat digunakan secara efektif dan efisien. Keberadaan SDM tersebut juga digunakan untuk menyinergikan sumber daya lainnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Artinya, tanpa keberadaan SDM, maka keberadaan sumber daya lainnya kurang dapat dimanfaatkan.

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya faktor ketidakpuasan pada tempat kerja sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar. Hilangnya motivasi dalam bekerja dan tidak mau berusaha dengan kesungguhan hatinya merupakan dasar dari keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (Kurnia, 2010). *Turnover intention* yang tinggi juga dapat menimbulkan ketidakefektifan di dalam perusahaan karena menyebabkan hilangnya karyawan yang sudah berpengalaman dan harus melatih karyawan yang baru lagi (Andini, 2010). *Turnover intention* menunjukkan sebatas keinginan atau niat karyawan untuk keluar (Utama dkk., 2015). Saeed *et al.* (2014) mengemukakan bahwa organisasi tidak dapat menghilangkan *turnover intention*, namun dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Perusahaan CV. Gunung Mas Satria Mandiri merupakan perusahaan distributor *consumer goods* seperti minyak goreng tropica, sabun mandi dari Sinzui dan kue

kering dari produk Inafood yang beroperasi di daerah Kebumen dan sebagian perbatasan Cilacap, Purwokerto, Banjarnegara, dan Purworejo.

Perusahaan CV. Gunung Mas Satria Mandiri mempunyai persoalan dengan cukup tingginya tingkat *turnover* karyawannya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari supervisor diketahui bahwa *turnover* karyawan menunjukkan informasi sebagai berikut:

Tabel I-1
Data Jumlah Karyawan CV.
Gunung Mas Satria Mandiri
Tahun 2014 – 2018

Tahun	Jumlah	Keluar	Masuk
2014	41	9	13
2015	45	8	7
2016	44	8	12
2017	48	10	3
2018	41	7	2
Total		42	37

Sumber : HRD CV. Gunung Mas Satria Mandiri (Februari 2019)

Pada tabel I-1 terlihat pergerakan jumlah karyawan yang keluar dan masuk CV. Gunung Mas Satria Mandiri 5 (lima) tahun terakhir. Tahun 2014 jumlah karyawan sebanyak 41 orang sedangkan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 9 orang dan 13 orang karyawan baru masuk untuk menggantikan dan menambah kebutuhan karyawan diperusahaan. Pada tahun 2015 jumlah karyawan adalah 45 orang dengan jumlah karyawan keluar adalah 8 orang dan hanya 7 karyawan baru masuk menggantikan. Di tahun 2016 kecenderungan keluar dan masuk karyawan juga tidak berkurang, dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang terjadi 8 karyawan yang keluar serta menambah jumlah karyawan baru sebanyak 12 orang. Pada tahun 2017 terjadi peningkatan jumlah karyawan keluar sampai 10 orang dari 44 jumlah karyawan keseluruhan, yang diperparah

dengan hanya dapat menambah 3 orang karyawan baru. Pada tahun 2018 jumlah karyawan keluar menurun dari tahun sebelumnya, yaitu sebanyak 7 orang dari jumlah keseluruhan karyawan 41 orang. Tetapi hal tersebut juga masih mengkhawatirkan, karena hanya dapat menambah karyawan baru sebanyak 2 orang. Total jumlah karyawan yang keluar selama 5 (lima) tahun terakhir mencapai 42 orang dan karyawan masuk hanya 39 orang.

KAJIAN PUSTAKA

Landasan Teori

Turnover Intention

Turnover intention menurut Zeffane (1994) dalam Sari (2014:9) “adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya”. Diperkuat dengan pendapat Iqbara, 2008 dalam I Nyoman Sudita (2015) menyatakan *turnover intention* terkait dengan persepsi seseorang atas kemungkinan akan tetap atau keluar dari organisasi. Menurut Cascio, 1987 dalam Novliadi (2007:30) intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut Teet dan Meyer dalam Sutanto dan Gunawan (2013:80) “*turnover intention is conscious willfulness to seek for other alternatives in other organization*” yang diartikan “kesadaran untuk memiliki keinginan mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain”. Menurut Mobley (2011:150) terdapat 3 indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, antara lain:

1. pemikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

2. keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)
3. keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*).

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran dan apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, kompensasi juga dapat berupa kompensasi secara langsung maupun tidak langsung (Rijalu Negash dkk, 2014). Martoyo (2000:116) menyampaikan kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi penyediaan lapangan kerja dan karyawan, baik secara langsung (berupa uang) maupun tidak langsung (bukan uang). Desler di dalam Samsudin (2005: 187) menyampaikan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Berdasarkan definisi yang disebutkan, secara umum dapat disimpulkan bahwa kompensasi terdiri atas 2 kategori, yakni langsung dan tidak langsung. Berikut merupakan berbagai istilah dalam jenis kompensasi langsung:

1. Gaji

Balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan, pada umumnya gaji pembayaran setiap bulan, bisa diberikan secara tunai atau transfer.

2. Upah

Model kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan yang bekerja dengan sistem hasil, besaran upah yang diberikan tergantung besaran hasil kerja dari karyawan.

3. Tunjangan

Fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan sebagai tambahan balas jasa, tunjangan dapat berupa finansial, seperti tunjangan hari raya atau non finansial seperti tunjangan tempat tinggal, tunjangan transportasi dan kesehatan.

4. Insentif

Merupakan tambahan kompensasi yang diberikan pada karyawan atas hasil kinerja tertentu atau melakukan pekerjaan tertentu diluar kondisi kerja normal, insentif umumnya bersifat kompensasi finansial, seperti insentif untuk jam lembur, insentif untus tugas luar kota atau luar negeri, dan insentif ketercapain target produktivitas.

5. Bonus

Merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan atas dasar penghargaan pada jasa dan kontribusi karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai keuntungan tertentu dalam kurun waktu yang telah direncanakan.

6. Remunerasi

Merupakan gabungan dari gaji, upah, insentif, tunjangan dan bonus.

Beban kerja

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang telah diberikan, maka hal itu tidak menjadi suatu beban kerja yang berat. Tapi jika pekerja tidak berhasil, maka tugas dan juga kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja yang terasa berat. Munandar (2001) menyampaikan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

Indikator beban kerja menurut Putra (2012) meliputi:

1. Target yang harus dicapai

Mencakup pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

Merupakan identifikasi tugas pekerjaan, kewajiban dan menggambarkan elemen kriteria apa saja yang harus dilakukan.

Job insecurity

Job insecurity adalah ketidakberdayaan 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.

Indikator ketidakamanan dalam bekerja menurut Grennbalgh dan Rosenbaltt dalam Saputro, dkk (2016:6) adalah :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- b. Arti pekerjaan itu seperi individu.seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu m
- c. empengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman.
- d. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- e. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut.

METODE

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah *turnover intention* pada karyawan CV. Gunung Mas Satria Mandiri Kebumen yang dipengaruhi oleh variabel Kompensasi, Beban Kerja dan *Job insecurity*.

Subyek Penelitian

Subyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Gunung Mas Satria Mandiri Kebumen..

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pada karyawan CV. Gunung Mas Satria Mandiri Kebumen tepat pada karyawan di bagian marketing dan digudang. Sampel adalah sebagian objek untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2009).

Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 karyawan di CV. Gunung Mas Satria Mandiri Kebumen berjumlah 36 orang dengan menggunakan SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu. Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data melalui tabel atau grafik sebagai berikut:

1. Uji Validitas Kompensasi

Uji validitas variabel kompensasi penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-4
Hasil Uji validitas Kuesioner
kompensasi

No	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Gaji	0,765	0,3291	Valid
2	Upah	0,729	0,3291	Valid
3	Tunjangan	0,770	0,3291	Valid
4	Insentif	0,807	0,3291	Valid
5	Bonus	0,640	0,3291	Valid
6	Rumenerasi	0,699	0,3291	Valid

Sumber : data diolah, 2019

Tabel IV-4 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,3291.

2. Uji Validitas Beban Kerja

Uji validitas variabel beban kerja penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja

No	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Target Yang Harus Dicapai	0,623	0,3291	Valid
2	Kondisi Pekerjaan	0,751	0,3291	Valid
3	Standar Pekerjaan	0,843	0,3291	Valid

Sumber : data diolah, 2019

Tabel IV-5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,3291.

3. Uji Validitas *Job Insecurity*

Uji validitas variabel *job insecurity* penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Insecurity*

No	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai ketidapastian	0,687	0,3291	Valid
2	Arti pekerjaan bagi	0,655	0,3291	Valid

3	individu Tingkat ancaman yang mungkin terjadi	0,614	0,3291	Valid
4	Tingkat kepentingan an yang dirasakan individu	0,768	0,3291	Valid

Sumber : data diolah, 2019

Tabel IV-6 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *job insecurity* dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,3291.

4. Uji Validitas *Turnover Intention*

Uji validitas variabel *turnover intention* penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intention*

No	Item pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>)	0,636	0,3291	Valid
2	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for</i>)	0,790	0,3291	Valid

	<i>another job)</i>			
3	Keinginan untuk meninggalkan	0,636	0,3291	Valid

Sumber : data diolah, 2019

Tabel IV-7 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* dinyatakan valid atau sah, karena diperoleh angka r_{hitung} secara keseluruhan mempunyai nilai lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,3291.

4.1.1. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas untuk semua item pernyataan semua variabel, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Analisis terhadap hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 21.0 for Windows. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan yang digunakan konsisten dengan melihat hasil koefisien *cronbach alpha* dan dipakai adalah 0,6 (Ghozali, 2009). Berikut ini peneliti sajikan uji reliabilitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel IV-8

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Item pernyataan	Cronbach Alpha	eterangan
1	Kompensasi	0,784	Reliabel

2	Beban Kerja	0,797	Reliabel
3	<i>Job Insecurity</i>	0,768	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,766	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-8 dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,784, untuk variabel beban kerja sebesar 0,797, untuk variabel *job insecurity* sebesar 0,768 dan variabel *turnover intention* sebesar 0,766. Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

4.1.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai. Uji tersebut meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai korelasi pada matriks korelasi dan nilai Tolerance & VIF. Jika pada matriks korelasi besarnya korelasi diatas 0,90 dan atau nilai VIF di atas 10 dan nilai tolerance di bawah 0,10 maka dapat dinyatakan bahwa model regresi terjadi multikolinieritas. Hasil uji

multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel IV-9
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.261	2.185			
Kompensasi	.127	.057	.301	.950	1.053
Beban Kerja	.506	.147	.464	.972	1.029
Job Insecurity	.253	.087	.391	.974	1.027

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan dari Tabel IV-9 menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

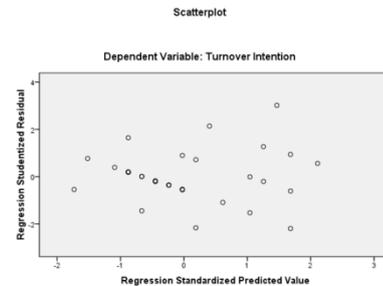
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian

residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*.

Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas dengan pengujian sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat dipakai.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Gambar IV-1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

3. Uji Normalitas

Suliyanto (2011:69) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual suatu data yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan tabel Kolmogorov-

Smirnov. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu model regresi dianggap normal apabila:

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV-10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

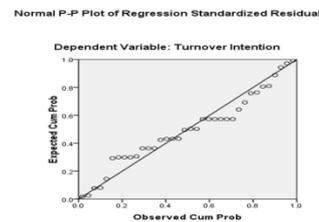
		Unstandar dized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.6806869
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.433

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-10 output SPSS tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2 tailed) sebesar 0,433 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas

dalam model regresi sudah terpenuhi. Hasil pengujian juga dapat dilihat pada grafik berikut :

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Gambar IV-2 (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen secara individual akan mempengaruhi variabel dependen apabila jumlah *degree of freedom* ($df = n - k$) > 20 dan derajat kepercayaan 5% atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengujian parsial dapat dilihat pada tabel dibawah dengan jumlah df sebesar 36 (36 - 4) sebagai berikut :

Tabel IV-11

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.261	2.185		-.577	.568
Kompensasi	.127	.057	.301	2.203	.035
Beban Kerja	.506	.147	.464	3.434	.002
Job Insecurity	.253	.087	.391	2.898	.007

Uji Statistik t

Sumber : data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-11 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,203 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

b) Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,434 > t_{tabel}$ sebesar

2.03693 sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

c) Variabel *Job Insecurity* (X3) Terhadap *Turnover Intention* (Y).

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi *job insecurity* sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,898 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel 66 dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig. F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F :

Tabel IV-12
Uji Statistik FANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.339	3	4.113	8.116	.000 ^a
Residual	16.217	32	.507		
Total	28.556	35			

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-12 diperoleh nilai df 31 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai F_{hitung}

sebesar $8,116 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,90 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain bahwa H4 menyatakan bahwa kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016 : 95). Kontribusi kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-13
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.657 ^a	.432	.379	.712	1.456

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-13 dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R² adalah 0,379 atau 37,9% dalam menjelaskan variabel dependen artinya variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 37,9%. Hal ini menunjukkan bahwa

pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* adalah sebesar 37,9% sedangkan 62,1% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya diluar model yang tidak terdeteksi atau diteliti dalam penelitian ini.

4.1.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

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

Dimana :

Y = variabel dependen yaitu *turnover intention*

X₁ = variabel independen yaitu kompensasi

X₂ = variabel independen beban kerja

X₃ = variabel independen *job insecurity*

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = error

Adapun hasil dari perhitungan regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel IV-14
Hasil Uji regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.261	2.185		-.577	.568
Kompensasi	.127	.057	.301	2.203	.035
Beban Kerja	.506	.147	.464	3.434	.002
Job Insecurity	.253	.087	.391	2.898	.007

Sumber: data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas maka dapat dianalisis model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,261 + 0,127 X_1 + 0,506 X_2 + 0,253 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta yang dihasilkan berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebesar -1,261 menunjukkan apabila tidak terdapat kompensasi, beban kerja, *job insecurity* ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka *turnover intention* dalam model persamaan ini sebesar -1,261.
2. Koefisien kompensasi sebesar 0,127. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kompensasi

naik sebesar 1, maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,127 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*.

3. Koefisien beban kerja sebesar 0,506. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel beban kerja naik sebesar 1, maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,506 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*.
4. Koefisien *job insecurity* sebesar 0,253. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel *job insecurity* naik sebesar 1, maka *turnover intention* akan naik sebesar 0,253 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2 = 0$) atau *ceteris paribus*.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada CV. Gunung Mas Satria Mandiri.. Sesuai dengan Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi kompensasi sebesar $0,035 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,203 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan dan arahnya positif terhadap *turnover intention*. Agar *turnover intention* tidak mengalami peningkatan hendaknya pimpinan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi seperti kompensasi. Walaupun hasil dari responden terhadap kompensasi sudah baik namun dapat di

- tingkatkan lagi untuk menurunkan jumlah *turnover intention*.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan CV.Gunung Mas Satria Mandiri. Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi beban kerja sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $3,434 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya beban kerja yang diterima karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* CV. Gunung Mas Satria Mandiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Hamman (2016) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Adira quantum Multifinance.
 3. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada CV. Gunung Mas Satria Mandiri . Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi *job insecurity* sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,898 > t_{tabel}$ sebesar 2.03693 sehingga dapat dibuktikan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya *Job Insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* CV. Gunung Mas Satria Mandiri. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Ni Ketut Septiari, I Komang Ardian (2016) yang menunjukkan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Asana Agung Putra.
 4. Sesuai dengan uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $8,116 > F_{tabel}$ sebesar 2,90 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain bahwa H4 diterima.
 5. Sesuai dengan uji R^2 (Koefisien Determinasi) adalah 0,379 atau 37,9% dalam menjelaskan variabel dependen artinya variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 37,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, beban kerja, dan *job insecurity* adalah sebesar 37,9% sedangkan 62,1% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika yang dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan *turnover intention* CV. Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian variabel kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi

dibuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Indikator kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, tunjangan, insentif, bonus dan remunerasi. Dari hasil penilaian tertinggi terdapat pada tunjangan dan terendah pada upah.

2. Pengujian variabel beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen menunjukkan hasil Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi dibuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian penilaian tertinggi terdapat pada penggunaan warna target yang harus dicapai.
3. Pengujian variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen menunjukkan Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi dibuktikan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian penilaian terdapat nilai yang sama.
4. Pengujian variabel Kompensasi, Beban kerja, dan *Job insecurity* secara bersana-sama terhadap *Turnover intention* pada CV. Gunung Mas Satria Mandiri menunjukkan Hasil uji t nilai signifikansi dibuktikan bahwa variabel Kompensasi, Beban kerja, dan *Job insecurity* secara bersana-sama

berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Untuk CV Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen

Saran yang bisa disampaikan penulis sesuai dengan hasil penelitian ini adalah :

1. Dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kompensasi. Karena itu diharapkan hendaknya Direktur CV Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen memperhatikan pegawai dengan upaya seperti memberikan gaji yg sesuai dengan beban kerja kepada karyawan sagar dapat meminimalisir *turnover intention*.
2. Dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah beban kerja. Karena itu diharapkan hendaknya Direktur CV Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen memperhatikan pegawai dengan upaya seperti memberikan jobdesk pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
3. Dari penelitian ini membuktikan bahwa variabel yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. Karena itu diharapkan hendaknya Direktur CV Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen memperhatikan pegawai dengan upaya seperti memberikan kenaikan jenjang karir yang jelas.
4. Selanjutnya agar dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang

mempengaruhi *turnover intention* karyawan agar dapat diketahui lebih mendalam apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan CV. Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen.

5.2.2. **Saran Untuk Penelitian Selanjutnya**

Nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih berada di sekitar 37,9% dan menunjukkan koefisien determinasi yang kecil. Untuk itulah kepada peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi karyawan CV. Gunung Mas Satria Mandiri Kab. Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Rita.(2006).Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*. Thesis. Program Studi Magister Management,Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Andini, Rita.(2010). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional pada Turnover Intention* (Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Majalah Ilmiah Universitas Pandanaran*, 8(16): 1-10.
- Capko, J. (2001), Identifying the causes of staff turnover. From: Family practice management.
- Dhania, Dhini Rama. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria kusus*, 1(1): 15-23.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (2010). *Evolution of research on job insecurity.International studies of management and organization*, 40(1), 6–19.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Halimah Tika Nur, Aziz Fatoni, dan Maria Minarsih. “Pengaruh *Job Insecurity* kepuasan kerja dan lingkungan Kerja Terhadap *turnover intention* Pramuniaga DI Gelael Supermarket (studi Kasus Pada Gelael Supermarket Superindo Kota Semarang).”*Jurnal Of Manajemen*,Vol.2, No.2 Maret 2016.
- Haryono, Widodo; Suryani, Diah; dan Wulandari, Yanuk. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stress Kerja, Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *KESMAS*, 3(3): 1978-0575.
- Kekesi, Elias Kodjo, dan Collins Badu Agyemang. (2014). *Perceived Job Insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values. International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 3(1), pp: 18-35.
- Kurnia, Ratnawati. (2010). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar, Dengan Komitmen Profesi sebagai Moderating Variabel. *Ultima Accounting*, 2(1): 67-80.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A.S. (2001). *Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Martoyo, Susilo.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE –JogJakarta
- Mobley,W. H.(2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurullmam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

- Rijalu, ShimellisZewude, dan RetaMegersa. (2014). The Effect of Compensation on Employees Motivation in JimmaUniversity Academy Staff Vol.3(2) pp. from <https://basicresearchjournals.org>
- Novliadi, Ferry. (2007). Intensi turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan KepuasanKerja. Makalah. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Permana, M.Y.A., M, D.M., &Ika, R. (2015). “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Turnover Intention: Studi pada karyawan PT.PLN”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). (25) 2. 1-8.
- Robbins, S.P. dan T. A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka Setia, Bandung.
- Saeed, I., W. Momina., S. Sidra., and R. Muhammad. (2014). *The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment. International Journal of Learning dan Development*, 4(2): 242-256
- Saputra, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru, 4(1), 806–815.
- Sari, N.R., Moehammad, S.H., &Heru, S. (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah JatimII/Malang”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). (27) 1. 1-8.
- Schwepker, Charles H. (2001). *Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. Journal of Business Research, Volume 54, Issue 1, Pages 39-52.*
- Suciati., Andi Tri Haryono., dan Maria Magdalena Minarsih. (2015). Pengaruh Job Insecurity dan Streskerja Terhadap Turnover intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). Jurnal administrasi bisnis, 1(1): 1-12.
- Sudita.I.N. (2015). “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*”. EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi. 6 (1). 89-99.
- Sutanto, Eddy M. dan Carin Gunawan. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Turnover Intentions*. Universitas Kristen Petra, Surabaya. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol.4, No.1, 76-78.
- Soleman, Aminah. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weiht Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Jurnal Arika, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105.

- Sugiyono, (2009), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, A. I., & Indrayani, R. A. (2012). Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover dan Produktivitas Karyawan terhadap Keunggulan Bersaing melalui Kinerja Perusahaan. Jurnal Dinamika Akuntansi, 83-93.
- Tarwaka. (2004). Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas Kerja. Cetakan Pertama. Surakarta: Uniba Press.
- Tarwaka. (2011). Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di TempatKerja. Surakarta: Harapan Press.
- Utama, I.W.Mudiartha., I K. Ardana., A.A. Sagung Kartika D., dan A.A.A. Sriathi. (2015). Pengaruh Kemanan Kerja pada *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi.Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan. 9(1): 42-56.
- Winarsunu, Tulus.(2008) Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Penelitian.Malang: UMM Press.

