



**PENGARUH *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA , DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN JNE JEMBER**

*THE EFFECT OF JOB INSECURITY, WORK LOAD, AND COMPENSATION ON
TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES JNE JEMBER*

SKRIPSI

Oleh

Erika Maulidina Kurniasari

NIM 160810201158

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2020**



**PENGARUH *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA , DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN JNE JEMBER**

*THE EFFECT OF JOB INSECURITY, WORK LOAD, AND COMPENSATION ON
TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES JNE JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

Erika Maulidina Kurniasari

NIM 160810201158

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Erika Maulidina Kurniasari
Nim : 160810201158
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JudulSkripsi : Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan JNE Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 10 Maret 2020

Yang menyatakan,

Erika Maulidina Kurniasari

NIM. 160810201158

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN JNE JEMBER

Nama Mahasiswa : Erika Maulidina Kurniasari

NIM : 160810201158

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 10 Maret 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Sampeadi, M.S.

NIP. 195604041985031002

Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M.

NIP. 197912212008122002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN JNE JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Erika Maulidina Kurniasari
NIM : 160810201158
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal
26 Maret 2020

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : **Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si.**
NIP. 197412122000122001 : (.....)
Sekretaris : **Dra. Sudarsih, M.Si.**
NIP. 196212121992012001 : (.....)
Anggota : **Drs. Markus Priyono, M.M.**
NIP. 196404041989021001 : (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember



Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA.

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Allah SWT telah memberikan rahmat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar;
2. Bapak Sukamto dan Ibu Nur Farida selaku kedua orang tua, saudaraku tersayang Sherin Feby Annisa Kurniasari dan M. Bintang Prayoga beserta keluarga besarku yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, dukungan materi maupun non-materi, serta pengorbanannya selama ini hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini;
3. Alm. Ibu Wiji Utami S.E, M.Si. , Bapak Drs. Sampeadi, MS. , Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. telah sabar membimbing saya hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga kebaikan ibu dan bapak dibalas oleh Allah SWT;
4. M. Rifki yang juga menjadi *support sytem* selama pengerjaan skripsi saya;
5. Sahabatku Afifah Nurainiyah, Rizka Karima Salsabila, Monika Apriliana Suryasari, Meidara Ayu, dan Abu Amar yang telah menjadi sahabat yang baik di kampus tercinta ini;
6. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2016;
7. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Setiap langkah yang kamu pilih, pertanggung jawabkan”

(Iin Susiana)



RINGKASAN

Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan JNE Jember; Erika Maulidina Kurniasari; 160810201158; 2020; 88 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perusahaan yang bergerak dibidang jasa harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggannya. Oleh karena itu, JNE Jember membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara optimal demi meminimalisir kesalahan yang dibuat oleh karyawan itu sendiri. Dari survei yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat kelemahan yang ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang mengundurkan diri diperusahaan. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana pengaruh *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan JNE Jember.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis apakah pengaruh *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi merupakan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan JNE Jember secara parsial. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 163 karyawan, dengan metode penarikan sampel yaitu *purposive sampling*, sehingga diperoleh 100 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,815 + 0,497x_1 + 0,675x_2 - 0,210x_3 + e$ dengan menggunakan SPSS 25 hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel *job insecurity* = 3,900 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan JNE Jember”. Hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel beban kerja = 6,560 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan JNE Jember”. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan t hitung pada variabel kompensasi = -2,015 dengan nilai signifikansi = 0,047 < 0,05 yang berbunyi “ada pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan.

Simpulan yang dapat ditarik adalah *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pada variabel *job insecurity* yaitu perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat kekhawatiran yang karyawan rasakan. Pada variabel beban kerja yaitu perusahaan harus memberikan arahan kepada karyawan dengan benar supaya karyawan mampu mengerti dan dapat menerima arahan dengan optimal. Pada variabel kompensasi yaitu perusahaan juga harus memperhatikan masalah fasilitas seperti keamanan karena dengan meningkatkan kualitas keamanan karyawan tidak perlu merasa cemas akan ancaman yang terjadi pada JNE Express Cabang Jember.

SUMMARY

The Effect Of Job Insecurity, Work Load, And Compensation On Turnover Intention Of Employees JNE JEMBER; Erika Maulidina Kurniasari;160810201158; 2020; 88 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Companies engaged in services must be able to provide the best service to its customers. Therefore, JNE Jember needs employees who are able to work optimally in order to minimize mistakes made by the employees themselves. From the survey that has been done, it is known that there are weaknesses shown by the number of employees who resigned in the company. The problem studied is how the effect of job insecurity, workload, and compensation on turnover intention on JNE Jember employees.

The purpose of this study is to examine and analyze whether the effect of job insecurity, workload, and compensation are the variables that influence turnover intention in JNE Jember employees partially. The population in this study was 163 employees, with a sampling method that is purposive aside, in order to obtain 100 employees. Data collection methods used were questionnaire, interview, and literature study methods. The analytical method used is multiple linear regression analysis.

Based on research results obtained from the multiple linear regression equation $Y = 8,815 + 0,497x_1 + 0,675x_2 - 0,210x_3 + e$ by using SPSS 25 t test results show t arithmetic on the job insecurity variable = 3,900 with a significance value = 0,000 < 0.05 which reads "there is a positive and significant effect of job insecurity on turnover intention on JNE Jember employees". T test results show t arithmetic on workload variables = 6.560 with a significance value = 0,000 < 0.05 which reads "there is a positive and significant effect of compensation on turnover intention in JNE Jember employees". Furthermore, the t test results showed t arithmetic on the compensation variable = -2.015 with a significance value = 0.047 < 0.05 which reads "there is a negative and significant effect of compensation on employee turnover intention.

The conclusions that can be drawn are organizational culture, compensation, and emotional intelligence have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions that can be given in this study are the compensation and emotional intelligence variables are communication and social skills that is communication that occurs within the company is considered not good. A good organization should be responsive in fixing problems especially if the problem is directly related to customers or consumers. In the organizational culture variable, the company must also pay attention to facility issues such as security because by increasing the quality of security, employees need not feel anxious about the threats that occur in JNE Express, Jember Branch.

The conclusions that can be drawn are job insecurity and workload which have a positive and significant effect on employee turnover intention, while compensation has a negative and significant effect on turnover intention. The advice that can be given in this study is on the job insecurity variable, namely the

company must pay more attention to the level of concern that employees feel. In the workload variable, the company must provide direction to employees properly so that employees are able to understand and receive directions optimally. In the compensation variable, the company must also pay attention to facility issues such as security because by increasing the quality of security, employees do not need to worry about the threats that occur in JNE Express, Jember Branch.



PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan JNE Jember”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Saya sangat menyadari dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan kemampuan saya sebagai penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu saya sebagai penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Alm. Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si., Bapak Drs. Sampeadi, M.S., Ibu Ema Desia Prajitiasari, S.E., M.M. yang telah banyak memberikan motivasi, semangat, bimbingan, saran yang bermanfaat, serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Ibu Dr. Diana K Tobing, S.E., M.Si., Ibu Dra. Sudarsih, M.Si. dan Bapak Markus Apriono, M.M. selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan dan bimbingan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Manajer serta karyawan JNE Jember yang telah berkontribusi baik dari segi pikiran maupun waktu yang diberikan saat penelitian sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi yang telah memberikan ilmu dan bantuannya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
9. Teristimewa untuk orangtuaku tercinta, Bapak Sukanto dan Ibu Nur Farida selaku kedua orang tua, saudaraku tersayang Sherin Feby Annisa Kurniasari dan M. Bintang Prayoga beserta keluarga besarku yang senantiasa mendoakan, memberikan motivasi, dukungan materi maupun non-materi, serta pengorbanannya selama ini hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen angkatan 2016, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas kebersamaan dan semangatnya dalam berbagai hal.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu hingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi almamater tercinta, serta bagi setiap pembaca pada umumnya.

Jember, 10 Maret 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 <i>Job Insecurity</i>	8
2.1.2 Beban Kerja	10
2.1.3 Kompensasi.....	13
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konseptual	23
2.4 Hipotesis Penelitian.....	23

2.4.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	23
2.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	24
2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	24
BAB 3. METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi	25
3.2.1 Sampel	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	26
3.5 Identifikasi Variabel.....	27
3.6 Definisi Operasional Variabel	28
3.6.1 <i>Job Insecutiry</i>	28
3.6.2 Beban Kerja.....	28
3.6.3 Kompensasi	29
3.6.4 <i>Turnover Intention</i>	29
3.7 Skala Pengukuran	30
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 Uji Instrumen	30
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	32
3.8.4 Uji Hipotesis	33
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	35
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah Singkat	37
4.1.2 Filosofi Perusahaan	38
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.2 Deskripsi Statistik Penelitian	43
4.2.1 Deskripsi Statistik Karakteristik Responden	43
4.3 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian.....	45

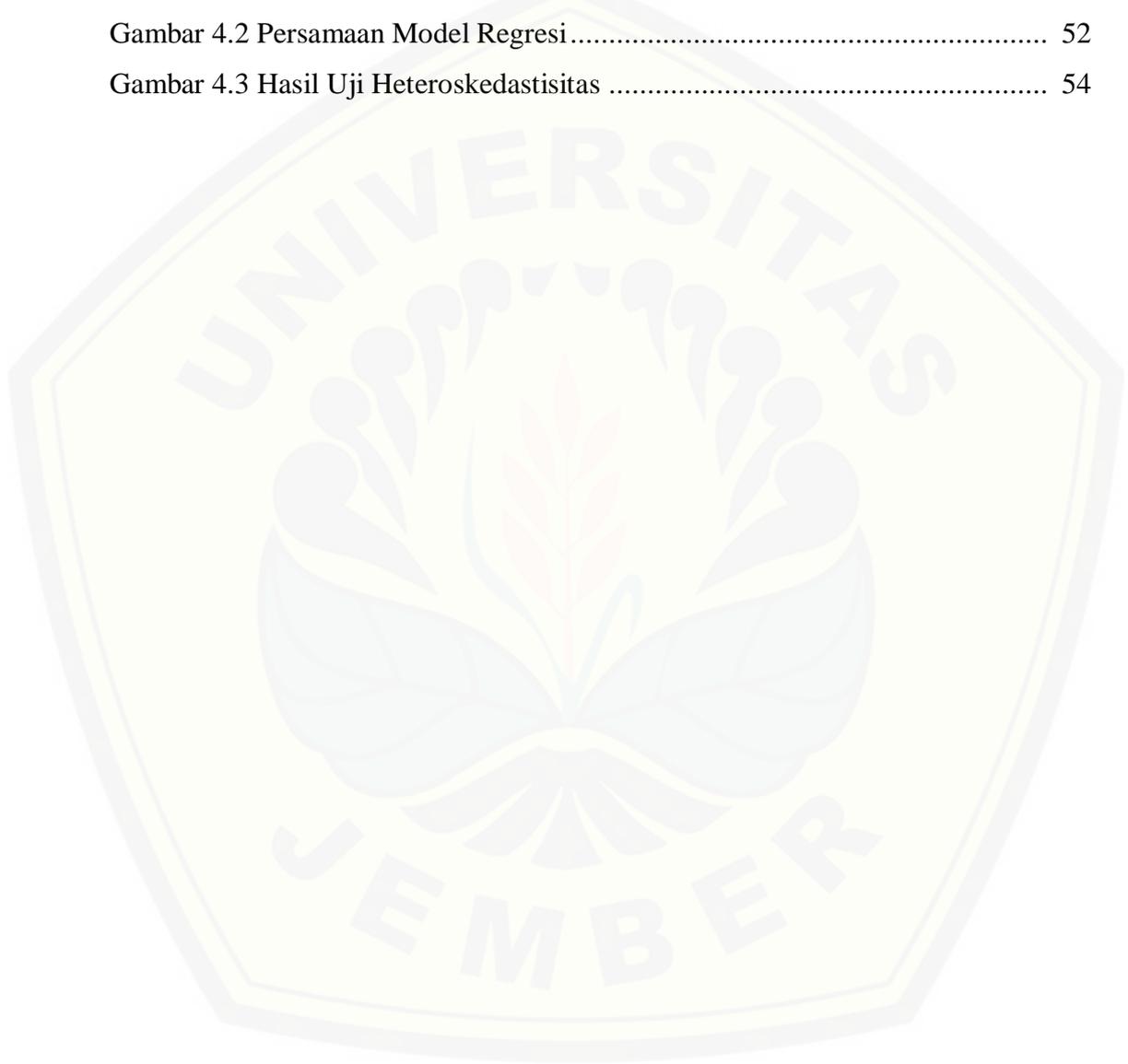
4.3.1 Definisi Variabel <i>Job Insecurity</i>	45
4.3.2 Definisi Variabel Beban Kerja	46
4.3.3 Definisi Variabel Kompensasi	47
4.3.4 Definisi Variabel <i>Turnover Intention</i>	47
4.4 Hasil Analisis Data.....	48
4.4.1 Uji Validitas	48
4.4.2 Uji Reliabilitas	49
4.4.3 Uji Normalitas Data.....	50
4.4.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.4.5 Uji Asumsi Klasik	53
4.4.6 Uji Hipotesis	54
4.5 Pembahasan	55
4.5.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	56
4.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	57
4.5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	59
4.6 Keterbatasan Penelitian	61
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	69

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Karyawan yang keluar dari JNE Jember	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 4.1 Distribusi Jabatan dan Jumlah Sampel Penelitian.....	42
Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i>	45
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	46
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....	47
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Turnover Intention</i> Karyawan.....	48
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	55

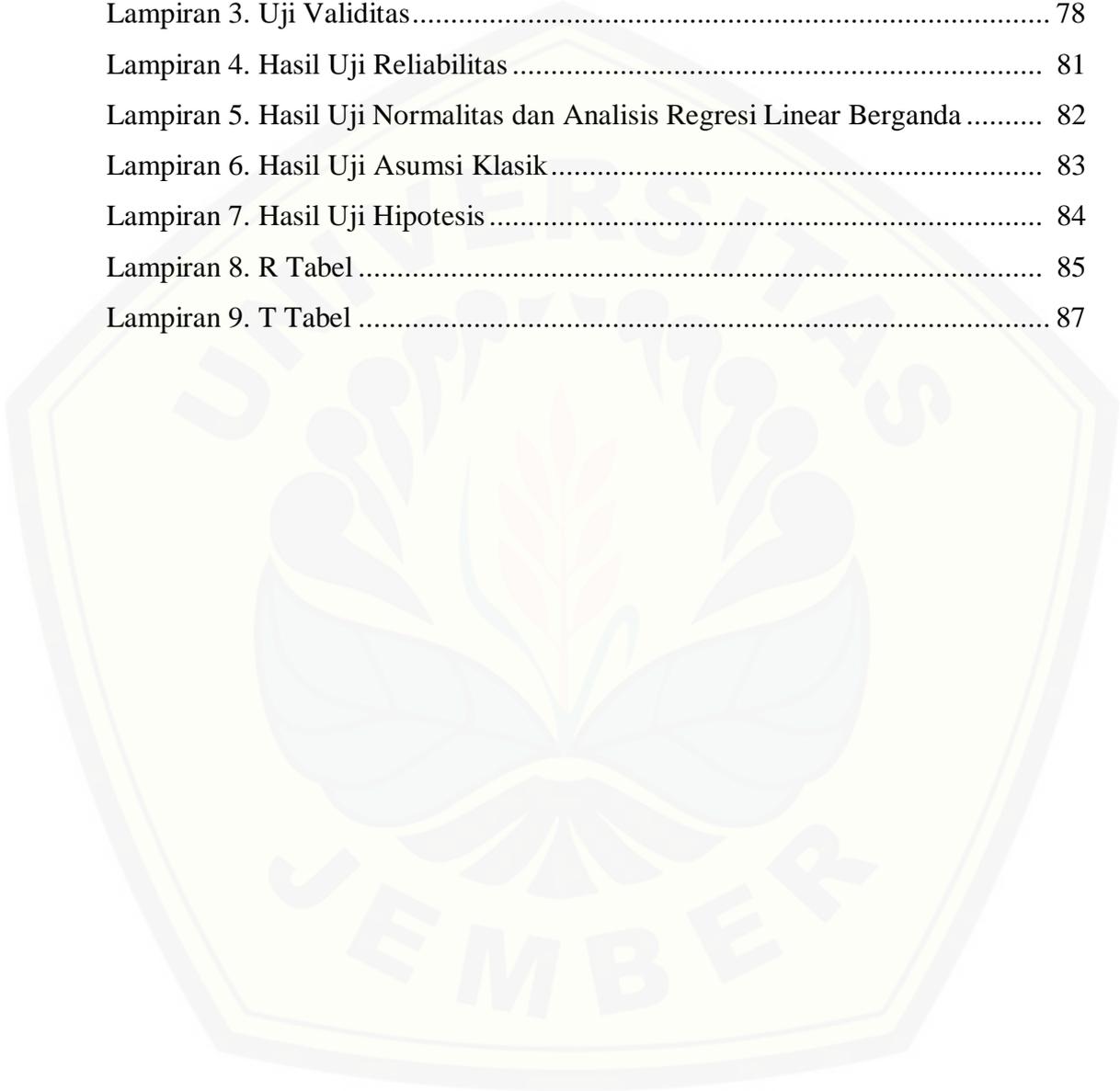
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	40
Gambar 4.2 Persamaan Model Regresi.....	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden	73
Lampiran 3. Uji Validitas	78
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	81
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linear Berganda	82
Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik	83
Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis	84
Lampiran 8. R Tabel	85
Lampiran 9. T Tabel	87



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, banyak perusahaan yang mencoba untuk berinovasi mengenai strategi yang dijalankan. Suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia disamping sumber daya lainnya seperti mesin, material dan modal. Sumber daya manusia bukan lagi menjadi beban biaya saja bagi perusahaan namun sebagai investasi. Ardana dkk., (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka harus memperhatikan dan memelihara karyawan dengan baik. Persiapan harus selalu dilakukan demi mendapatkan mutu yang tinggi dan kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Kontribusi yang optimal dari karyawan merupakan sebuah bentuk pengabdian terhadap perusahaan, sehingga perusahaan perlu mempertahankannya dalam jangka waktu yang panjang. Salah satu faktor yang mempengaruhi sulitnya mengembangkan sumber daya manusia adalah tingginya *turnover intention*. *Turnover intention* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan berupa jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan pada periode tertentu. Tingkat *turnover* yang tinggi akan menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu mengelola dan membimbing karyawan dengan baik. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda, dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Menurut Hartono (2002:2) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut, banyak factor yang dapat menyebabkan *turnover intention* seperti adanya keinginan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi

tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014). *Turnover intention* dapat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya, *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi.

Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bias diramalkan, akibatnya intensitas pindah kerja cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja, dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya *turnover intention* (Hanafiah, 2014). Smithson dan Lewis (2000:1) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman karena kondisi lingkungan yang berubah-ubah, dalam jangka pendek hal ini akan menyebabkan rasankurang puas, kurang percaya terhadap pemimpin, hingga kesalah pahaman lainnya yang dapat menyebabkan perselisihan, sementara dalam jangka panjang dapat mempengaruhi performa kerja, kesehatan fisik dan mental yang menurun hingga berujung pada *turnover intention*. Pengelolaan sumber daya manusia harus tepat, agar karyawan nyaman dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Avotriniaina (2015) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Royal Hotel Jember. Penelitian yang dilakukan oleh Widyasari dkk (2017) juga menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Besakih Beach Hotel.

Faktor berikutnya yang menyebabkan *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja merupakan suatu unsur yang harus diperhatikan karena apabila beban kerjaneorangnkaryawan tidak sesuai dengan kemampuannya maka akan menimbulkan dampak-dampaknnegatif yang merugikanperusahaan. Menurut Munandar (2012:383) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan dapat berupa target kerja, jam kerja dan

kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beban kerja setiap karyawan tidak sama, bias tergantung pada usia, jenjang pendidikan, pengalaman kerja dan faktor lainnya. Beban kerja yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan serta peraturan yang berlaku. Dalam menetapkan beban kerja pada karyawan diperlukan adanya analisis beban kerja. Menurut Simamora (2006) analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan dan hal ini juga dapat memicu tekanan kerja bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Riani (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Amanusa. Penelitian yang dilakukan oleh Irvanti dan Verina (2015) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta.

Menurut Mulyadi (2016:11) kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan aspek yang kompleks, sehingga perusahaan harus memikirkannya secara matang. Perusahaan harus mampu mengolah kompensasi dengan baik supaya karyawan enggan untuk meninggalkan perusahaan. Karyawan akan melakukan pekerjaannya lebih dari yang diharapkan, ketika karyawan sudah merasa dihargai oleh perusahaan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan capaian kinerjanya. Menurut Sunyoto (2012:29) kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti dkk (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang. Bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumsari “Haji Ardi” Sleman.

JNE Jember bergerak dibidang jasa pengiriman barang yang telah tersebar luas di seluruh Indonesia, yang menerima kiriman dalam bentuk parcel, dokumen, kendaraan dan sebagainya. Kantor induk JNE Jember beralamatkan di Jalan Sumatra nomor 67 dan Jalan M. Yamin nomor 99 Jember. JNE memudahkan seseorang untuk mengirimkan barangnya dengan jarak yang jauh dalam waktu relative singkat tergantung pada jenis layanan yang digunakan. Banyaknya pilihan layanan yang ditawarkan menjadi poin *plus* bagi konsumen mereka, pelayanan tersebut antara lain YES (Yakin Esok Sampai), OKE (Ongkos Kirim Ekonomis), REGULAR, SS (*Super Speed*) dan sebagainya.

JNE Jember menyangang penghargaan sebagai *The Best Perform Operational* se-Indonesia, akan tetapi masih ada permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan yang menyebabkan tingkat *turnover* tiap tahun cenderung meningkat.

Tabel 1.1 Karyawan yang keluar dari JNE Jember

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan
2016	28	144
2017	34	151
2018	47	150
2019	32	163

Sumber : JNE Jember

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat *turnover* yang terjadi pada JNE Jember dari tahun ketahun terus meningkat, puncaknya pada tahun 2018 hingga menyentuh angka 47. Faktor yang menyebabkan banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan tidak terlepas dari pengaruh *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi.

Dari jumlah total 163 karyawan, 129 diantaranya adalah karyawan kontrak, 21 karyawan tetap dan 13 merupakan karyawan yang sedang melakukan latihan kerja selama tiga bulan. Fenomena yang terjadi pada JNE Jember adalah banyaknya karyawan yang merasa gelisah mengenai status kepegawaiannya. Karyawan akan

merasa tenang apabila status mereka sudah menjadi karyawan tetap, karena apabila mereka masih berstatus sebagai karyawan kontrak maka kemungkinan untuk kontraknya tidak diteruskan masih besar dan kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan juga semakin kecil. JNE Jember merupakan kantor perwakilan dari Kabupaten Banyuwangi dan Bondowoso, sehingga tidak menutup kemungkinan bahwa para karyawannya bisa saja sewaktu-waktu dipindah ke kantor cabang lain. Dalam satu tahun pasti ada karyawan yang dipindah kerjakan ke kantor cabang lain, namun tidak semua karyawan berkenan untuk menerima tugas dari perusahaan, sehingga mereka lebih memilih untuk keluar dibandingkan dipindah kerja. Fenomena lainnya adalah ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman, ancaman tersebut berupa kebijakan dari pusat mengenai SOP yang harus diterapkan. Apabila karyawan memaknai uang perusahaan maka karyawan akan langsung dikenai SP (surat peringatan) 3 atau dilakukan pemutusan hubungan kerja. Adapula kemungkinan perubahan seperti diakuisisinya JNE Jember oleh JNE Pusat yang nantinya akan berimbas terhadap karyawan, dimana mereka harus siap apabila terjadi perombakan atau bahkan pemecatan bagi karyawan yang dinilai kurang dalam mengerjakan tugasnya atau tidak sesuai dengan standart yang telah ditetapkan, mengenai pendidikan terakhir karyawan juga akan menjadi syarat bagi karyawan yang ingin bekerja di JNE. Pihak JNE Pusat lebih ketat dalam masalah pekerjaan, bagi karyawan yang tidak dapat bekerja dengan baik maka akan langsung diputus hubungannya.

JNE merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengiriman barang. Semakin banyaknya praktik jual beli *online* maka secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat beban kerja yang dialami oleh karyawan. Beban kerja yang karyawan terima dirasa lebih berat dikarenakan lonjakan jumlah paketan yang semakin hari semakin banyak. Apabila jumlah kiriman meningkat maka jam kerja karyawan juganakan bertambah terutama pada hari-hari tertentu. Karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan yang jumlahnya semakin banyak dengan waktu yang telah ditetapkan. Adapun beban kerja yang dirasakan oleh *supervisor*, dimana mereka harus memastikan bahwa seluruh timnya mampu bekerja sesuai

dengan SOP. Apabila tim tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar, maka *supervisor* akan dikenai teguran hingga sanksi.

Timbulnya permasalahan pada JNE Jember dapat menurunkan produktivitas mengingat bahwa beberapa karyawan yang keluar bisa jadi merupakan karyawan terbaik yang perusahaan miliki. Oleh karena itu JNE Jember juga memikirkan mengenai kesejahteraan karyawan dalam hal pemberian kompensasi. Kompensasi dibagikan dalam berbagai bentuk, selain gaji pokok dan uang lembur, perusahaan juga memberikan bantuan biaya pendidikan bagi putra-putri karyawan, bantuan beras kepada karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun, bantuan bagi orang tua/mertua yang berstatus janda, bantuan renovasi rumah bagi karyawan dan pemberangkatan umroh bagi karyawan yang memiliki kriteria tertentu. Hal ini dilakukan untuk mempertahankan karyawan supaya mereka betah dan enggan untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada JNE Jember”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang masalah yang terjadi di JNE Jember, peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ?
- b. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang terjadi di JNE Jember, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember

- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun manfaat tersebut antara lain:

- a. Bagi Obyek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagaibahan pertimbangan dan bahan evaluasi dalam mengembangkan perusahaan, khususnya dalam bidang *job insecurity*, beban kerja, kompensasi terhadap *turnover intention*.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman atau sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang manajemen.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah wawasan tentang ilmu Sumber Daya Manusia khususnya tentang pengaruh *job insecurity*, beban kerja dan kompensasi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan peneliti, maka diperlukan beberapa landasan teori sebagai referensi untuk menyusun karya ilmiah ini. Adapun beberapa landasan teori yang digunakan penelitian ini antara lain mengenai *job insecurity*, beban kerja dan kompensasi. Berikut teori yang menjadi landasan dari penelitian ini.

2.1.1 *Job Insecurity*

Menurut Suciatindkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Smithson dan Lewis (2000:1) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Karyawan mengalami rasa tidak aman (*job insecurity*) yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas dan mengakibatkan naiknya tingkat *turnover intention* karyawan. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan kekhawatiran atau rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya dimasa depan yang muncul akibat banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya hanya sementara atau pegawai kontrak.

a. Dampak *job insecurity*.

Ferry Novliadin(2009:11) menyimpulkan *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Berdasarkan penulisan Ashfordndkk (1989) diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi akan berhubungan dengan :

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Ketidaknyamanan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* akan memberikan efek terhadap *turnover*. Seperti stres yang lainnya, *job insecurity* mungkin berhubungan dengan respon penarikan diri dari sebuah usaha untuk menghindari stres. Oleh karena itu *job insecurity* seharusnya mempengaruhi hubungan yang positif dengan keinginan untuk bekerja.

2. Komitmen organisasi yang rendah

Penerimaan *job insecurity* mungkin merefleksikan persepsi karyawan bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak psikologis, dalam hal ini pekerjaan berada dalam bahaya dan kesetiaan yang mereka miliki tentu akan berkurang bahkan hilang karena merasa sudah dikecewakan.

3. Kepercayaan kepada perusahaan menjadi rendah

Karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak dapat diandalkan untuk menghasilkan komitmen terhadap karyawannya, dapat mengurangi komitmen yang mereka miliki terhadap organisasi.

4. Kepuasan kerja yang rendah

Karyawan dengan tingkat persepsi terhadap *job insecurity* yang rendah akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Orang berespon secara afektif terhadap pekerjaan dalam kondisi dimana mereka secara kognitif merepresentasikan atau menerima pekerjaan tersebut.

- b. Indikator *job insecurity*.

Menurut Adkins dkk (2001) indikator *job insecurity* adalah:

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan

Kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja.

2. Kemungkinan perubahan negative yang terjadi pada perusahaan

Segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi berate penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampangan organisasi.

3. Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman

Tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

c. Faktor yang mempengaruhi *job insecurity*

Menurut Robbins dan Coulter (2011) mengemukakan faktor yang menyebabkan *job insecurity* adalah karakteristik individu, meliputi :

1. Umur

Bertambahnya umur seseorang akan mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas didalam dirinya dan akan menimbulkan *job insecurity* dalam dirinya.

2. Tingkat kepuasan kerja

Individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, apabila salah satu individu sudah puas dengan hasil yang sudah dikerjakannya maka belum tentu individu lainnya juga akan merasa puas. Sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

3. Status perkawinan

4. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Apabila individu merasatidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang telah dilakukan maka karyawan akan merasa tidak aman atau dapat disebut individu tersebut mengalami *job insecurity*.

2.1.2 Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Munandar (2012:383) adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Haryono (2004:75) beban kerja adalah jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah dari

pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Menurut Munandar (2012:384), beban kerja dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Beban kerja timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebih secara fisik dan mental merupakan sumber stress kerja karyawan. Beban kerja berlebih akan membutuhkan waktu bekerja dengan jumlah jam yang lebih banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan. Setiap karyawan diharap mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Bila waktu yang diberikan kurang banyak, maka dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan karyawan menurun.
 2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang merupakan sebagai akibat dari terlalu sedikit pekerjaan yang diselesaikan dibandingkan waktu yang tersedia menurut standar waktu kerja. Pekerjaan yang terlalu sedikit mampu memengaruhi beban mental dan psikologis karyawan. Beban kerja yang terlalu sedikit tidak memberikan peluang karyawan untuk menggunakan keterampilannya atau mengembangkan potensinya secara maksimal. Keadaa inilah yang mengakibatkan timbulnya rasa bosan dan akan menurunkan semangat kerja karyawan. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah keadaan dimana suatu karyawan ditugaskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang sudah ditentukan.
- a. Faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:24), suatu perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja :

1. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, nstatus kesehatan, motivasi, nkepuasan, keinginan, persepsi dan lainnya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, serta organisasi kerja

b. Indikator beban kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33), indikator beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Perusahaan seharusnya memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standart Operating Procedur*) kepada semua unsur yang ada di perusahaan sehingga mereka dapat :

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja
- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability*, *credibility*, dan *defensibility*.
- e) Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- f) Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan.
- g) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada juga yang tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melakukan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat singkat.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan karyawan.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi menurut Marwansyah (2016:269) adalah penghargaan atau imbalan langsung dan tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian organisasi. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk selain uang, seperti asuransi, fasilitas kerja yang layak dan promosi jabatan. Sedangkan menurut Mulyadi (2016:11) menjelaskan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pemberian baik berupa *financial* atau *non financial*, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai tanda balas jasa atau kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dianggap sebagai pengeluaran bagi perusahaan dan pemasukan bagi karyawan. Paulus dan Tj (2015:83) menjelaskan kompensasi lebih rinci, yaitu unsur pengeluaran perusahaan yang dikeluarkan untuk membalas jasa karyawan atas pengorbanannya serta kompetensi yang dicurahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi dan diterima karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa. Kompensasi yang dikelola dengan baik akan mampu membuat karyawan yang berprestasi bertahan di perusahaan, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup karyawan akan mudah mengeluh bahkan hingga dapat meninggalkan perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Berdasarkan beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan

balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas bentuk pencapaian kerja ndalam berbagai bentuk yang bertujuan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

a. Tujuan kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan tertentu seperti untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan agar mau bekerja dengan baik. Mulyadi (2016:11) menyebutkan ada 4 kompensasi, antara lain :

1. Kesejahteraan karyawan

Kompensasi yang ditetapkan perusahaan mengikuti peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan. Hal ini tentunya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Memotivasi karyawan

Ketentuan pemberian kompensasi yang tinggi akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat.

3. Peningkatan produktivitas

Peningkatan kompensasi dengan sendirinya akan meningkatkan motivasi yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan.

4. Mempertahankan karyawan yang berprestasi

Pemberian kompensasi yang memadai akan menekan tingkat keluar masuknya karyawan, terutama bagi karyawan yang memiliki potensi lebih.

Selain 4 tujuan kompensasi yang dijelaskan oleh Mulyadi (2016:11), masih ada tujuan administrasi kompensasi. Handoko (2014:156) menyebutkan tujuan administrasi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar kerja yang cakap, baik yang belum bekerja atau yang telah bekerja diperusahaan lain.

2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang

Untuk mencegah perputaran karyawan, kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan lain.

3. Menjamin keadilan
Keadilan penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
Kompensasi hendaknya mendorong perilaku yang diinginkan perusahaan, seperti prestasi kerja baik dan kesetiaan.
5. Mengendalikan biaya
Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang atau lebih kepada karyawan.
6. Memenuhi peraturan legal
Program kompensasi yang baik memperhatikan dan memenuhi semua peraturan pemerintahan yang mengatur kompensasi karyawan.

b. Jenis kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:118), secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1. *Direct compensation*

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan.

2. *Indirect compensation*

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, dan pembayaran selama cuti atau sakit yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya.

c. Indikator kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2010:445) adalah :

1. Upah dan gaji

Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji merupakan bentuk pembayaran periodik seperti tahunan, bulanan atau mingguan. Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan.

2. Insentif

Pengertian insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar, selain gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan perlakuan khusus yang diperoleh karyawan.

2.1.4 *Turnover Intention*

Turnover Intention jika diartikan ke dalam Bahasa Indonesia adalah keinginan untuk berpindah, dalam konteks ini adalah keinginan untuk berpindah tempat kerja. *Turnover* terjadi karena karyawan mencari kenyamanan pada pekerjaannya. Kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Menurut Saklit (2017:474) *turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk pindah kerja yang ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, ataupun keseriusan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang sangat berbeda dari biasanya. Menurut Harnoto (2002:2) *turnover intention* adalah kadar intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan *turnover intention* diantaranya adalah untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat karyawan untuk keluar dan pindah ke tempat kerja lain karena alasan tertentu. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak pada biaya perusahaan, karena perusahaan harus bias menutupi kekosongan yang telah ditinggal oleh karyawan.

a. Faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja lain. Ridlo (2012:5) menyebutkan ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, yaitu :

1. Usia

Karyawan yang usianya muda memiliki kemungkinan pindah yang lebih tinggi dibandingkan yang berusia lebih tua. Hal ini mungkin karena berusia tua enggan memulai pekerjaan ditempat yang baru, mobilitas yang mulai menurun, dan kesenioritasan yang belum tentu didapatkan jika berada ditempat kerja baru.

2. Lama bekerja

Turnover lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja singkat dibandingkan karyawan yang telah lama bekerja. Interaksi dengan usia dan kurangnya sosialisasi merupakan keadaan yang mendukung terjadinya *turnover intention*.

3. Tingkat pendidikan

Pendidikan yang tinggi dan kesesuaian jabatan berpengaruh terhadap retensi karyawan. Apabila pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka akan meningkatkan *turnover intention*.

4. Keterikatan dengan organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen dengan perusahaan berarti ia mempunyai perasaan memiliki terhadap perusahaan, nrasa aman, tujuan dan arti hidup, nserta gambaran diri yang positif sehingga akibatnya dapat menurunkan keinginan untuk berpindah kerja.

5. Kepuasan kerja

Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan meningkatkan keinginan untuk pindah kerja.

6. Budaya perusahaan

Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi sangat dipegang teguh dan telah tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima dan menerapkan nilai-nilai perusahaan maka makin besar rasa komitmen yang dimiliki. Budaya yang kuat akan menciptakan rasa setia dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal inilah yang dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

b. Indikator *turnover intention*

Karyawan biasanya akan menunjukkan perilaku tertentu yang mengindikasikan keinginannya untuk pindah kerja. Paaisal dkk., (2018:195) menjelaskan indikator *turnover intention* adalah :

1. Absensi yang meningkat

Karyawan yang sudah mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan akan sering melakukan absen kerja atau boloskerja serta tanggung jawab terhadap pekerjaannya mulai menurun.

2. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin berpindah kerja biasanya ditandai dengan meningkatnya kemalasan lalu dilanjutkan dengan mencari tempat kerja yang menurutnya mampu memenuhi semua keinginannya. Kemalasan dapat ditunjukkan melalui keterlambatan karyawan datang ke tempat kerja.

3. Peningkatan pelanggaran tata tertib

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang ingin melakukan *turnover*. Karyawan akan sering melakukan pelanggaran peraturan perusahaan seperti meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya dan pelanggaran lainnya.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan akan semakin kritis dalam menghadapi kebijakan perusahaan dan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lainnya yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

5. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya

Dengan indikator karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan positif karyawan meningkat jauh.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu sumber memperoleh referensi penelitian, meskipun terdapat beberapa perbedaan yaitu pada subjek, objek, maupun variable yang akan diteliti. Jadi penelitian yang dilakukan sekarang tidak akan terlepas dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Termasuk

beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber referensi pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti, Hamid dan Mukzam (2014) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan dengan metode kuesioner. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang, dan dapat diketahui bahwa kedua variabel beban tersebut yang dominan pengaruhnya adalah kompensasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Irvanti dan Verina (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT XL Axiata Tbk Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 402 orang dan sampel sebanyak 81 orang yang ditentukan melalui rumus Slovin. Dari hasil penelitian diketahui variabel stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dan diketahui bahwa stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja mempengaruhi *turnover intention* secara simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Avotriniaina (2015) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *job insecurity* terhadap kinerja dan *turnover intention* pada karyawan Royal Hotel N' Lounge Jember. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 48 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Riani (2017) bertujuan untuk menguji pengaruh langsung variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa dengan 63 orang sebagai responden penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah proposional *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan UKM Sempe Arumsari “Haji Ardi” Sleman. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan metode pengambilan data menggunakan kuesioner, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 60 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Widayarsi dkk (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan Besakih Beach Hotel. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 89 karyawan. Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner dan menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention*. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Putrianti dkk (2014)	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
2	Irvanti dan Verina (2015)	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), <i>Turnover intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap <i>turnover intention</i> (Y)
3	Avotrianiaina (2015)	Lingkungan Kerja (X1), <i>Job Insecurity</i> (X2), Kinerja (Y1), <i>Turnover intention</i> (Y2)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>
4	Riani (2017)	Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja Non Fisik (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5	Astutik (2017)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Dilanjutkan pada halaman 22

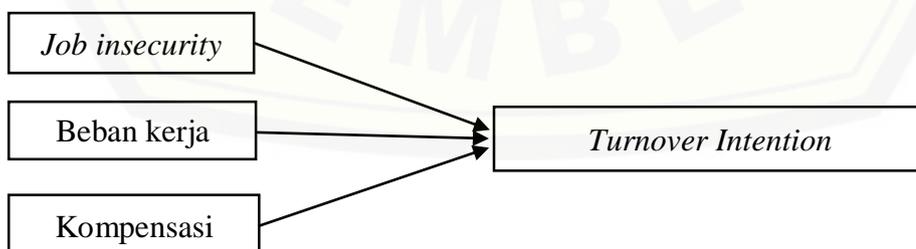
Lanjutan tabel 2.1 halaman 21

No	Nama (Tahun)	Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6	Widyasari dkk (2017)	<i>Job Insecutiry</i> (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), <i>Turnover Intention</i> (Y)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> namun berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> namun berpengaruh positif terhdap kepuasan kerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber : Putrianti dkk (2014), Irvanti dan Verina (2015), Avotriniaina (2015), Riani (2017), Astutik (2017), Widyasari (2017).

2.3 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014:128) mengatakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Dalam penelitian ini kerangka pemikiran dibuat untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan korelasi atau hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> : Berpengaruh secara parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh *Job insecurity* terhadap *turnover intention*

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sangat erat, hal ini tampak pada hubungan keduanya yaitu hubungan sebab-akibat. Berbagai masalah *job insecurity* diatas menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan karena masalah di dalam suatu perusahaan. Pekerja yang memiliki status sebagai pegawai tidak tetap akan mengakibatkan ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan sehingga menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan atau pelatihan (Green,p2003). Hal tersebut otomatis membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Pernyataan ini didukung oleh Avotriniaina (2015) dan Widayarsi dkk (2017) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember

2.4.2 Pengaruh Beban kerja terhadap *turnover intention*

Pengertian beban kerja menurut Munandar (2012:383) adalah kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dalam perencanaan sumber daya manusia, selain melaksanakan analisis jabatan tentunya perusahaan juga melakukan analisis mengenai beban kerja. Penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa beban kerja karyawan tidak terlalu berlebihan dan juga tidak kurang sehingga menyebabkan kelelahan atau rasa bosan karena hal ini dapat meningkatkan *nturnover intention* karyawan.

Penelitian yang dilakukan Riani (2017) dan Irvanti (2015) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian beban kerja bagi karyawan

supaya tidak ada beban kerja yang berlebihan atau kekurangan. Dimana puncak dari kewalahan dan kebosanan ini akan meningkatkan *turnover intention*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember

2.4.3 Pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention*

Pengertian kompensasi menurut Marwansyah (2016:269) adalah penghargaan atau imbalan langsung dan tidak langsung, *financial* maupun *non financial* yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian organisasi. Oleh karena itu kompensasi merupakan suatu hal yang kompleks dan perlunperhatian khusus. Jika tidak ditangani dengan tepat maka dapat dipastikan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan dan hal ini sangat merugikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti dkk (2014) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, penulis mengembangkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, konsep dasar pemikiran, pengumpulan data, analisis yang digunakan, serta hipotesis atas permasalahan yang ada. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variable melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan memilih analisis regresi linear berganda sebagai metode analisis dalam penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014:115) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di JNE Jember yang berada di kantor induk daerah Jember di Jl. M. Yamin berjumlah 163 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2015:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2015:84) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, sedangkan *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan syarat sebagai berikut :

1. Karyawan yang bekerja di kantor JNE Jember Jalan M. Yamin
 2. Karyawan yang telah bekerja di kantor JNE Jember selama 1 tahun.
- Berdasarkan persyaratan tersebut maka diperoleh 100 karyawan. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah objek yang akan diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan dengan cara membagikan kuesioner kepada sampel yaitu karyawan JNE Jember.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya dalam bentuk publikasi atau gambaran umum perusahaan. Sumber data sekunder didapatkan melalui jurnal-jurnal, buku yang terkait dengan penelitian, web, dan arsip mengenai Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Wawancara

Suatu bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk tanya-jawab mengenai gambaran umum perusahaan dan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan.

b. Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan secara tertulis kepada responden. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden, kemudian responden akan menjawabnya sesuai dengan pernyataan yang diberikan peneliti dalam kuesioner tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini dibuat berdasarkan variabel-variabel yang ada dalam penelitian.

c. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikuntoro, 2006:118). Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas (*independent variable*)

Merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain dan tidak tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini disimbolkan dengan X, yang terdiri atas :

X_1 : *Job insecurity*

X_2 : Beban kerja

X_3 : Kompensasi

b. Variabel terikat (*dependent variable*)

Merupakan variabel yang memberikan respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Dalam penelitian ini disimbolkan dengan Y, yaitu :

Y : *Turnover Intention* karyawan pada JNE Jember.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penarikan batasan yang lebih menjelaskan mengenai ciri-ciri spesifik guna mempermudah pengukuran variabel, sehingga peneliti mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Definisi operasional variabel tersebut dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

3.6.1 *Job Insecutiry* (X_1)

Job insecurity merupakan kekhawatiran atau rasa tidaknaman yang dirasakan oleh karyawan tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya dimasa depan yang muncul akibat banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya hanya sementara atau pegawai kontrak. Menurut Adkins dkk (2001) indicator *job insecurity* adalah:

- a. Kemungkinan kehilangan pekerjaan
Karyawan memiliki kecemasan akan kehilangan pekerjaannya di JNE Jember
- b. Kemungkinan perubahan yang terjadi pada perusahaan
Karyawan khawatir akan masa depannya diperusahaan apabila terjadi perubahan dalam hal kebijakan dan dirinya tidak dapat mempertahankan jabatannya
- c. Ketidakberdayaan karyawan dalam menangani ancaman
Karyawan tidak mampu menangani apabila perusahaan secara sepihak melakukan pemecatan terhadap karyawan

3.6.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah kondisi dimana karyawan JNE Jember dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indicator beban kerja untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan
Karyawan JNE Jember kurang mampu memahami pekerjaan dengan baik.
- b. Penggunaan waktu kerja
Karyawan JNE Jember kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

c. Target yang harus dicapai

Karyawan kurang mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3.6.3 Kompensasi

Segala bentuk pemberian imbalan dari JNE Jember kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka yang telah diberikan kepada JNE Jember dalam berbagai bentuk yang bertujuan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2010:445) bagi karyawan adalah :

a. Gaji

Pembayaran yang diberikan secara rutin sebulan sekali kepada karyawan.

b. Insentif

Uang lembur yang diberikan JNE Jember atas balas jasa kepada karyawan.

c. Tunjangan

Bentuk perhatian khusus yang diberikan JNE Jember kepada karyawan.

d. Fasilitas

Terjaminnya keamanan dan keselamatan karyawan saat melakukan pekerjaannya.

3.6.4 Turnover Intention

Turnover intention karyawan yaitu niat karyawan untuk keluar dan pindah ke tempat kerja lain karena alasan tertentu. Indikator *turnover intention* dalam penelitian merujuk dari pendapat Paaisal dkk., (2018:195), antara lain :

a. Absensi yang meningkat

Tingkat ketidakhadiran karyawan ke tempat kerja.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan cenderung malas bekerja karena berorientasi untuk bekerja di tempat lain yang dianggap lebih nyaman dan mampu memenuhi kebutuhannya.

c. Ketepatan waktu

Karyawan datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.

d. Jumlah pelanggaran tata tertib

Karyawan tidak mematuhi aturan yang berlaku ditempat kerja.

- e. Peningkatan protes terhadap atasan
Karyawan menentang kebijakan yang ditetapkan JNE Jember.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2014:8) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap item dalam daftar pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
- b. Setuju (S) : diberi skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) : diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrument merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi. Maka dari itu, uji instrumen dalam penelitian ini harus valid dan reliabel.

- a. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016:52) uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang sudah diperoleh dari penyebaran kuesioner. Instrument yang digunakan dalam uji validitas yakni *product momen person's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pernyataan dengan skor total, korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikansi 5%. Butir pernyataan dikatakan valid jika nilai signifikansinya $< 0,05$

sedangkan butir pernyataan tidak valid jika signifikansinya $> 0,05$ (Sugiyono, 2014: 115). Dengan rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah data (responden/sampel)

x = nilai indikator variabel atau skor pertanyaan

y = nilai total variabel

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:172). Teknik yang digunakan untuk menguji penelitian ini adalah Cronbach Alpha dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1+(X-1)r}$$

Keterangan :

α : Koefisien Reliabilitas

r : Koefisien rata-rata

X : Jumlah variabel bebas (independen) dalam persamaan

Kriteria pengujian adalah jika koefisien alpha (α) $> 0,6$ maka instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel. Apabila data penelitian tidak reliabel, maka peneliti dapat memperbaiki atau menambah pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang diberikan kepada responden.

c. Uji Normalitas Data

Menurut Sujarweni (2015:52) uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang terdistribusi normal akan meminimalisir terjadinya bias. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Derajat keyakinan (α) yang ditetapkan adalah 5%. Hal ini berarti apabila angka signifikansi (sig) $> \alpha = 0,05$ maka data

terdistribusi normal dan apabila angka signifikansi (sig) $< \alpha = 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui suatu variabel terhadap variabel lain (Priyatno, 2010:124). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (*independent variable*), sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (*dependent variable*). Dalam penelitian ini pengaruh dari variabel bebas yang terdiri dari *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* sebagai variabel terikat dinyatakan dalam persamaan berikut :

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut (Sugiyono, 2010:277) :

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

Keterangan:

Y : Variabel *turnover intention*

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

b₁ : koefisien regresi *job insecurity*

b₂ : koefisien regresi beban kerja

b₃ : koefisien regresi kompensasi

X₁ : Variabel *job insecurity*

X₂ : Variabel beban kerja

X₃ : Variabel kompensasi

e : Kesalahan Pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (*Best Linier Unbiased Estimator = BLUE*), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antara variabel independent dalam suatu model (Sujarweni, 2015:186). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan VIF (*Variable Inflation Factor*) dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain (Sujarweni, 2015:186). Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika :

- 1) Titik-titik penyebaran diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Priyanto (2010:68) adalah :

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Keterangan :

t : hasil t hitung

b : koefisien regresi variabel bebas

S : *standart error* variabel bebas

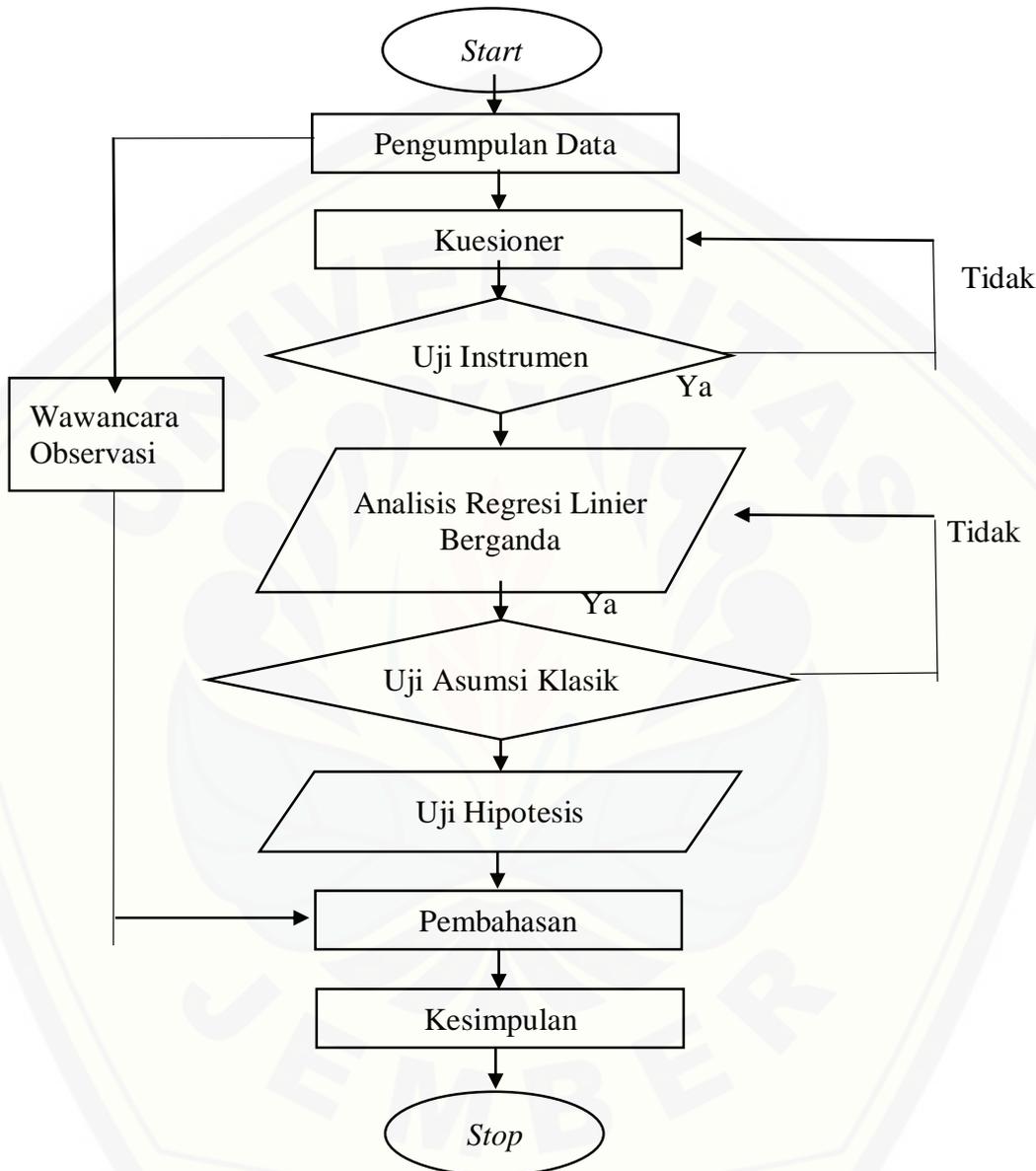
Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t dapat dijelaskan apabila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan, maka dapat disusun kerangka pemecahan masalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan :

- a. *Start* merupakan tahap awal dalam penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Pengumpulan data ialah tahap untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yaitu wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.
- c. Uji Instrumen, yaitu digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak kuesioner yang telah disebarkan yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.
 1. Jika hasil pengujian instrumen tidak valid, maka peneliti dapat melakukan penghapusan data yang ambigu dan tidak perlu.
 2. Jika pengujian valid maka dilanjutkan dengan metode analisis regresi linier berganda.
 3. Jika uji normalitas data tidak berdistribusi normal maka peneliti melakukan perbaikan dan kembali mengumpulkan data ulang.
- d. Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat.
- e. Uji asumsi klasik merupakan proses untuk melakukan pengolahan data menggunakan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Jika hasil uji mengandung multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas maka kembali ke langkah sebelumnya.
- f. Uji hipotesis yaitu dalam penelitian ini dilakukan uji t untuk mengetahui keberadaan pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat (dependent variable) secara parsial.
- g. Pembahasan yaitu menjelaskan hasil yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian pembahasan berdasarkan analisis data yang telah dilakukan.
- i. *Stop* yaitu akhir dari penelitian yang dilakukan.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan tentang pengaruh *job insecurity*, beban kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember.
- b. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember.
- c. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan JNE Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak antara lain:

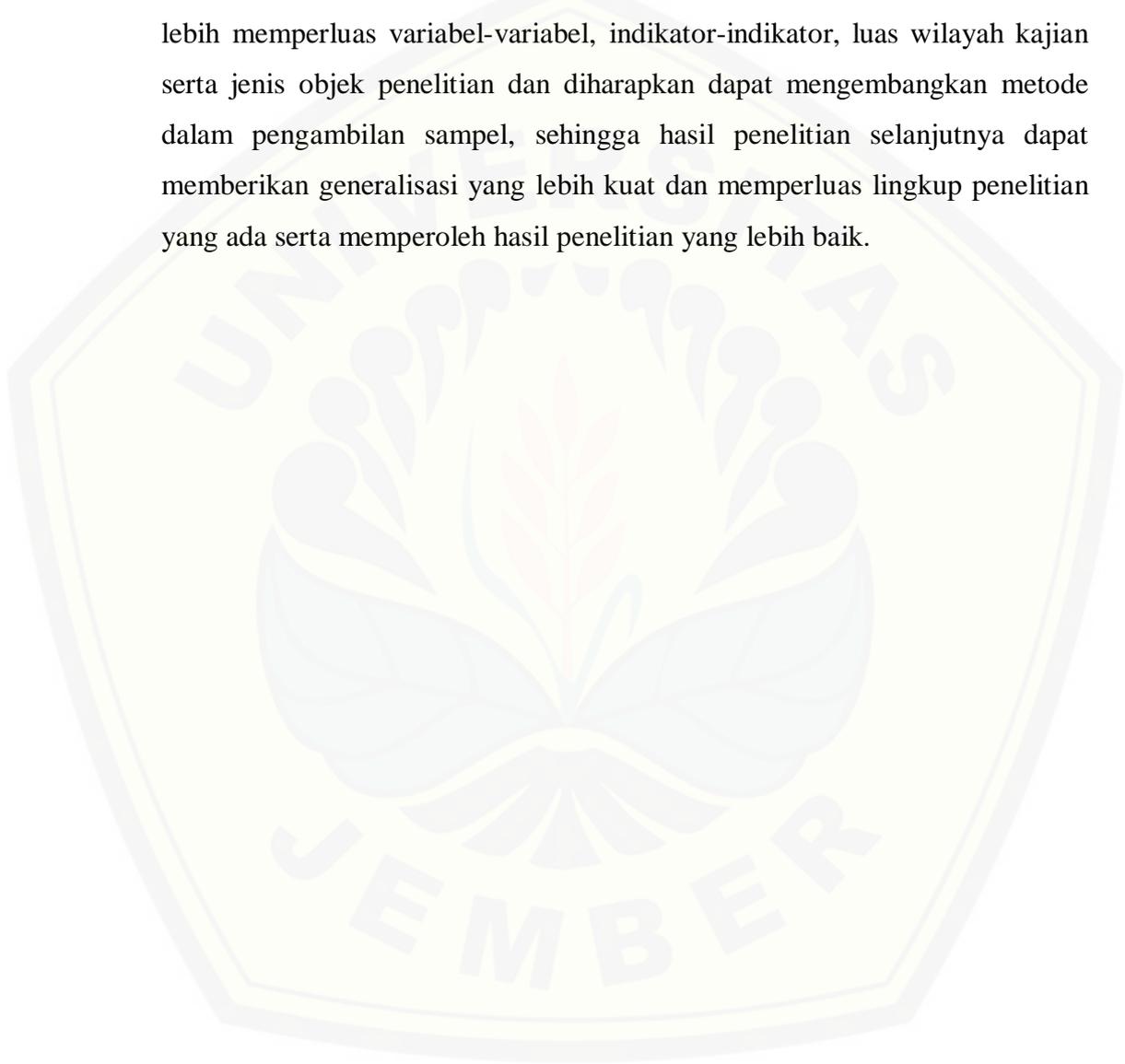
- a. Bagi JNE Jember

JNE Jember diharapkan mampu mempertahankan pencapaiannya yaitu pengelolaan manajemen yang baik guna memperoleh timbal balik yang baik dari karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi serta beban kerja yang sesuai maka akan meningkatkan produktivitas setiap karyawan dan dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan JNE Jember. Pehatian yang perusahaan berikan akan memberikan efek yang besar bagi karyawan. Namun, adanya tingkat kekhawatiran yang karyawan rasakan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan, mengingat bahwa banyaknya karyawan yang masih berstatus sebagai karyawan kontrak sehingga hal ini menyebabkan timbulnya rasa ketakutan yang cukup tinggi pada karyawan, dan alangkah lebih baik apabila terdapat kebijakan baru yang mungkin dapat menyelaraskan antara kebutuhan perusahaan dengan keinginan karyawan. Seperti contohnya memberikan kesempatan lagi bagi karyawan

yang kontraknya sudah habis, untuk bisa mencalonkan diri kembali menjadi karyawan di JNE.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian tentang *job insecurity*, beban kerja, kompensasi dan *turover intention* disarankan untuk lebih memperluas variabel-variabel, indikator-indikator, luas wilayah kajian serta jenis objek penelitian dan diharapkan dapat mengembangkan metode dalam pengambilan sampel, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan generalisasi yang lebih kuat dan memperluas lingkup penelitian yang ada serta memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), pp: 52-58
- Adkins, Cheryl L., James D. Webel, Dn Jing-Lih Farh. 2001. A Field Study of Job Insecurity During A Financian Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26 (4), pp:463-483.
- Arbianingsih., Hidayah, Nur., Taufiq. 2017. Hubungan Beban Kerja Dengan Turnover Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Islamic Nursing*. Vol.1 No.1, Hal 11-20
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Murdiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikuntoro, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ashford, S. J., Lee, C. dan Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803- 829.
- Astutik, Reni. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada UKM Sempe Arumanis "Haji Ardi" di Dusun Babadan, Sendangtirto, Berbag, Sleman)*. Hal 1-13
- Avotrianiaina, Mamiharisoa Andrinirina. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job insecurity* Terhadap Kinerja dan *Tunover intention* Karyawan pada Royal Hotel n' Lounge Jember. *Skripsi*: Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-21. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hartono. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo.

- Haryono. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta : Gramedia.
- Hasibuan, H. malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irvanti, Laksmi Sito Dwi dan Verina, Renno Eka. 2017. *Analisis Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. XL AXIATA Tbk Jakarta*. Binus Business Review. Vol.6 No.1, Hal 117-126.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media.
- Munandar, A.S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Univesitas Indonesia.
- Nugroho, Tri Tejo. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga PT Circle K Indonesia Utama Cabang Yogyakarta". Skripsi. Tidak dipublikasikan. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Paaisal, L.O.R. Tabroni. Maksam, C. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Muara Wisesa Samudra Di Jakarta. *Jurnal EKSEKUTIF*. Vol. 15(1):191-215.
- Paulus, E. dan Tj., H.W. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan (Studi Kasus pada PT Multi Abadi Sejahtera). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 15 (2):81-97.
- Periantalo, J. 2016. *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Cetakan kesatu. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Putrianti, A.D., H, Djamhur., dan M. D. Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.12 No.2, Hal 1-9.

- Riani, Ni Luh Tesi dan Surya, Putra Made. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua*.
- Ridlo, Ilham Ahsanu. 2012. *Turnover Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya : Public Health Movement Indonesia.
- Robbins. Stephen P. dan Coulter, Mary. Alih bahasa T. Hermaya. 2011. *Manajemen*. Edisi ketujuh, Jilid 1. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Indeks Group Gramedia.
- Saklit, I Wayan. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi *Turnover*. Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*. Vol. 21 (3):472-49.
- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya) *management Analysis Journal*, 3(2), pp: 1-11
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Smithson, J., dan Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29 (6), 1-15.
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Pada Karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Journal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-2
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwanto. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sujarweni, W.V. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.

Widayati, Catur dan Yunia, Yolanda. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen*. Vol. 20 (3):387-401.

Zakaria, Royan dan Astuty, Isthofaina. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Di PT. Primissima). *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 8 (1):82-97.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Karyawan Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna syarat untuk menyelesaikan studi S1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Adapun judul skripsi yang saya susun adalah **“Pengaruh *Job Insecurity*, *Beban Kerja* dan *Kompensasi Terhadap Turnover Intention* Karyawan Pada Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jember”**. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang bapak/ibu berikan dapat dijamin kerahasiaannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti

Erika Maulidina Kurniasari

160810201158

Lembar Kuesioner

Identitas Responden

1. Nomor Responden :.....(diisi oleh peneliti)
2. Usia :.....tahun
3. Jenis Kelamin :(Pria/Wanita) *coret yang tidak perlu
4. Lama bekerja :.....tahun

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas diri anda
2. Pernyataan-pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
3. Berilah tanda (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai. Terdapat lima (5) pilihan jawaban, yaitu :
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Cukup Setuju (CS)
 - d. Tidak Setuju (TS)
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Pastikan anda tidak melewatkan kuesioner yang tersedia.
5. Jawaban kuesioner terjamin kerahasiaannya.

KUESIONER1. *Job Insecurity*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa takut kehilangan pekerjaan					
2	Saya khawatir akan masa depan pekerjaan saya apabila perusahaan mengalami kebijakan baru yang membuat saya tidak dapat mempertahankan jabatan di perusahaan					
3	Saya tidak dapat menolak apabila perusahaan memecat saya					

2. *Beban Kerja*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya kurang mampu memahami pekerjaan yang diberikan					
2	Saya kurang mampu menyelesaikan tugas secara optimal					
3	Saya kurang maksimal dalam mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan selama jangka waktu yang ditetapkan					

3. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya memperoleh gaji secara tepat waktu					
2	Saya memperoleh uang lembur ketika saya melaksanakan pekerjaan melebihi standar					
3	Saya mendapatkan perhatian dari perusahaan berupa pemenuhan kebutuhan pribadi dan keluarga					
4	Saya merasa aman bekerja diperusahaan					

4. *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya tidak datang ke tempat kerja					
2	Saya tidak mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
3	Saya tidak datang tepat waktu					
4	Saya tidak mematuhi aturan yang berlaku di tempat kerja					
5	Saya pernah melakukan protes kepada atasan					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1.1	X1.2	X1.3	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
1	5	4	4	13	4	4	5	13	5	4	4	3	16	5	4	4	4	5	22
2	3	4	3	10	3	4	4	11	3	4	3	4	14	4	4	4	3	4	19
3	3	3	2	8	3	3	2	8	4	3	4	3	14	3	2	3	2	3	13
4	3	3	2	8	2	3	2	7	4	4	4	3	15	3	3	2	2	3	13
5	5	4	4	13	5	4	4	13	5	5	3	4	17	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	11	3	3	4	10	4	4	3	4	15	3	3	4	4	3	17
7	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	3	4	15	4	3	3	4	4	18
8	3	3	2	8	2	3	3	8	4	3	4	3	14	3	3	3	2	3	14
9	4	3	3	10	3	4	2	9	4	4	3	4	15	4	3	3	3	3	16
10	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	4	17	4	4	4	3	4	19
11	2	3	4	9	2	2	3	7	4	3	4	4	15	3	3	2	3	2	13
12	4	4	4	12	4	4	5	13	5	4	4	4	17	4	4	4	4	3	19
13	5	4	5	14	4	4	3	11	5	4	5	4	18	4	4	4	3	3	18
14	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	3	4	16	4	4	4	4	4	20
15	2	2	2	6	2	2	2	6	4	5	5	4	18	3	3	3	2	2	13
16	3	3	2	8	2	3	2	7	4	4	4	4	16	3	3	3	2	3	14
17	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4	5	18	4	4	5	4	5	22
18	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	3	14	4	3	3	4	3	17
19	4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	4	4	17	4	3	4	3	2	16
20	3	4	4	11	3	3	3	9	3	4	4	3	14	4	3	4	3	4	18
21	2	2	3	7	3	3	2	8	4	5	3	3	15	3	3	2	4	4	16
22	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	4	4	15	4	3	4	3	4	18

No	X1.1	X1.2	X1.3	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
23	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	3	14	3	4	4	3	3	17
24	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	4	4	15	4	4	3	4	4	19
25	3	4	4	11	4	4	3	11	4	4	4	5	17	4	4	5	3	3	19
26	4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	5	17	3	4	4	3	4	18
27	4	3	3	10	3	3	3	9	4	3	4	4	15	4	4	4	3	3	18
28	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	4	15	3	3	3	4	4	17
29	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	3	13	5	4	4	3	4	20
30	4	3	3	10	5	4	4	13	4	3	3	4	14	4	4	5	4	5	22
31	2	3	3	8	2	3	3	8	5	4	4	3	16	3	2	4	3	4	16
32	3	4	5	12	3	4	4	11	3	4	5	5	17	4	4	4	3	3	18
33	4	3	3	10	3	3	3	9	5	3	5	5	18	3	4	5	2	3	17
34	4	4	3	11	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	18
35	3	4	3	10	4	4	4	12	3	4	3	3	13	4	4	4	4	4	20
36	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	3	4	15	3	3	2	5	5	18
37	4	4	3	11	3	4	4	11	4	4	3	4	15	4	3	3	4	4	18
38	3	3	3	9	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	4	4	3	3	18
39	5	4	3	12	5	5	5	15	5	4	3	4	16	5	4	3	5	3	20
40	3	3	4	10	4	4	4	12	3	4	4	4	15	5	3	4	4	3	19
41	4	3	4	11	4	4	3	11	4	3	4	5	16	3	3	4	3	4	17
42	4	3	3	10	4	4	3	11	4	3	3	3	13	3	4	5	3	4	19
43	2	2	3	7	4	3	3	10	4	4	3	4	15	3	4	4	3	2	16
44	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3	5	16	5	3	3	3	4	18
45	4	5	5	14	4	4	3	11	4	5	5	5	19	5	5	5	3	4	22

No	X1.1	X1.2	X1.3	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
46	5	3	3	11	4	4	4	12	5	3	3	4	15	4	5	3	3	3	18
47	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	3	4	13	4	4	4	2	2	16
48	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	24
49	3	3	3	9	3	3	3	9	4	4	3	4	15	4	3	4	3	3	17
50	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	4	4	14	5	3	4	5	3	20
51	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	5	16	5	5	4	4	3	21
52	3	3	4	10	4	4	3	11	3	3	4	5	15	4	4	4	2	3	17
53	2	3	3	8	2	3	3	8	4	3	4	4	15	3	4	3	3	3	16
54	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	4	3	15	3	5	5	4	4	21
55	5	4	3	12	4	4	5	13	5	4	3	4	16	4	4	5	5	5	23
56	4	3	3	10	4	5	4	13	4	3	3	5	15	5	5	4	4	3	21
57	4	3	4	11	4	5	5	14	4	3	4	4	15	4	3	4	5	5	21
58	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	3	4	15	4	3	4	4	3	18
59	4	5	5	14	4	4	5	13	4	4	5	3	16	3	3	4	5	5	20
60	4	3	4	11	4	3	2	9	3	4	4	3	14	4	4	3	5	3	19
61	3	3	4	10	2	2	3	7	4	4	5	4	17	3	4	4	3	3	17
62	3	3	4	10	3	3	3	9	5	4	5	4	18	3	4	3	3	2	15
63	3	4	5	12	3	4	3	10	5	4	5	5	19	4	4	4	3	4	19
64	4	3	4	11	4	3	4	11	3	3	4	3	13	3	3	4	4	3	17
65	4	4	3	11	3	5	5	13	4	4	4	4	16	5	5	3	3	4	20
66	5	5	5	15	5	4	5	14	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	25
67	3	3	3	9	2	3	2	7	3	4	4	4	15	3	3	3	2	3	14
68	3	3	2	8	2	2	4	8	4	5	3	2	14	3	4	4	2	2	15

No	X1.1	X1.2	X1.3	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
69	4	5	5	14	4	3	5	12	4	4	3	4	15	3	3	4	5	5	20
70	3	4	4	11	4	5	4	13	4	5	5	4	18	2	3	4	4	3	16
71	3	5	4	12	5	5	4	14	5	4	4	4	17	4	3	5	5	3	20
72	4	4	5	13	5	3	5	13	4	4	5	5	18	5	4	3	5	3	20
73	5	4	4	13	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	3	5	4	5	21
74	5	4	4	13	4	5	4	13	4	3	4	4	15	4	3	4	4	4	19
75	4	2	4	10	4	3	4	11	4	5	4	4	17	2	3	4	4	2	15
76	5	4	3	12	5	3	5	13	5	4	4	4	17	3	4	5	5	3	20
77	3	4	4	11	5	4	3	12	4	4	5	4	17	3	5	5	5	3	21
78	4	3	5	12	3	4	4	11	3	4	3	4	14	3	3	5	5	4	20
79	3	3	3	9	2	3	3	8	4	4	4	4	16	2	3	3	3	3	14
80	5	5	4	14	5	5	5	15	4	4	4	3	15	5	4	5	5	4	23
81	5	3	3	11	4	5	3	12	4	4	4	4	16	5	4	4	3	3	19
82	4	5	3	12	3	5	5	13	4	4	3	3	14	5	3	3	4	4	19
83	5	5	4	14	4	4	5	13	4	5	4	5	18	5	4	3	4	5	21
84	5	4	4	13	4	4	4	12	5	4	4	4	17	5	5	4	4	3	21
85	3	4	5	12	3	3	5	11	3	4	3	4	14	5	3	4	3	5	20
86	4	5	4	13	5	4	5	14	4	4	4	3	15	4	5	4	4	4	21
87	3	3	5	11	5	3	5	13	4	4	4	5	17	5	3	4	3	4	19
88	4	5	3	12	2	5	4	11	5	4	4	5	18	4	3	2	4	3	16
89	3	3	2	8	2	3	3	8	4	4	4	4	16	3	3	2	3	2	13
90	2	4	3	9	4	2	3	9	4	5	4	4	17	3	3	3	4	3	16
91	5	3	3	11	5	3	3	11	5	5	5	4	19	3	3	4	4	4	18

No	X1.1	X1.2	X1.3	SUM	X2.1	X2.2	X2.3	SUM	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	SUM	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	SUM
92	4	3	3	10	3	2	4	9	3	5	3	5	16	4	4	3	2	3	16
93	4	3	4	11	3	2	4	9	4	4	4	4	16	4	2	3	3	4	16
94	3	4	3	10	4	4	3	11	4	4	5	5	18	4	3	4	3	4	18
95	3	4	3	10	3	2	2	7	4	4	4	4	16	2	2	3	3	5	15
96	4	3	3	10	2	3	2	7	4	4	4	4	16	3	2	3	4	3	15
97	5	4	3	12	3	3	4	10	4	5	5	5	19	4	4	3	3	3	17
98	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	4	17	5	3	3	4	4	19
99	4	4	3	11	4	5	3	12	4	4	4	5	17	4	3	3	4	4	18
100	2	3	3	8	4	2	4	10	4	5	4	4	17	3	3	4	3	3	16

Lampiran 3. Uji Validitas

a. *Job Insecurity* (X1)

		Correlations			
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.399**	.239*	.751**
	Sig. (2-tailed)		.000	.017	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.399**	1	.394**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.239*	.394**	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.751**	.780**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. *Beban Kerja* (X2)

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.438**	.491**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.438**	1	.396**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.491**	.396**	1	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.812**	.764**	.801**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. *Kompensasi* (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTA L.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.246*	.317**	.184	.589**
	Sig. (2-tailed)		.014	.001	.067	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.246*	1	.377**	.313**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.002	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.317**	.377**	1	.449**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X3.4	Pearson Correlation	.184	.313**	.449**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.067	.002	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
TOTAL.X3	Pearson Correlation	.589**	.660**	.772**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. *Turnover Intention (Y)***Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL. Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.383**	.147	.215*	.250*	.638**
	Sig. (2-tailed)		.000	.144	.032	.012	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.383**	1	.389**	.116	-.026	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.251	.801	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.147	.389**	1	.231*	.235*	.633**
	Sig. (2-tailed)	.144	.000		.021	.019	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.215*	.116	.231*	1	.385**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.032	.251	.021		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.250*	-.026	.235*	.385**	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.012	.801	.019	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.638**	.574**	.633**	.651**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitasa. *Job Insecurity* (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.606	3

b. *Bebaan Kerja* (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	3

c. *Kompensasi* (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.642	4

d. *Turnover Intention* (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.602	5

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas dan Analisis Regresi Linear Berganda

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42345828
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.038
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

b. Analisis regresi linear berganda

Coefficients^a				
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
8.815	1.641		5.372	.000
.497	.127	.347	3.900	.000
.675	.103	.560	6.560	.000
-.210	.104	-.122	-2.015	.047

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

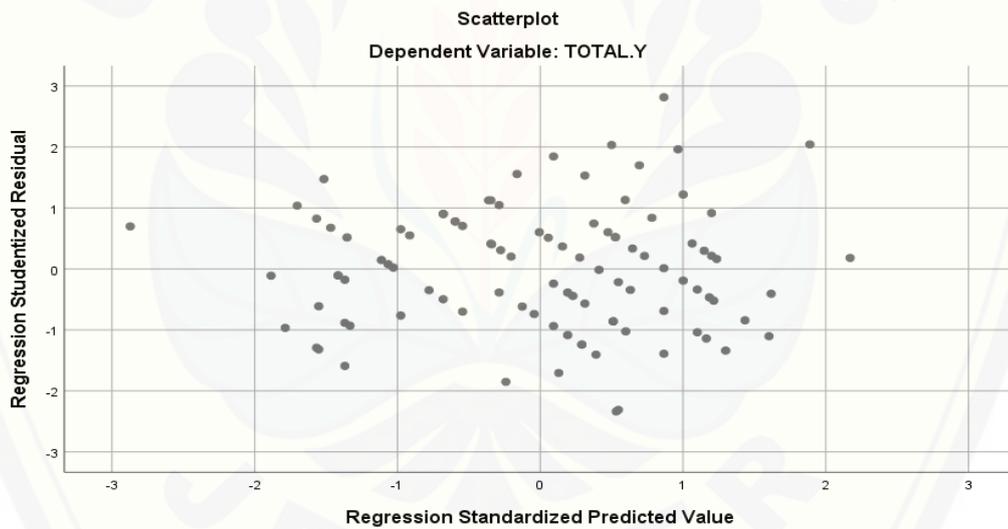
a. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.815	1.641		5.372	.000		
	Job Insecurity	.497	.127	.347	3.900	.000	.409	2.446
	Beban Kerja	.675	.103	.560	6.560	.000	.445	2.246
	Kompensasi	-.210	.104	-.122	-2.015	.047	.881	1.135

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7. Uji Hipotesis

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	8.815	1.641		5.372	.000
	TOTAL.X1	.497	.127	.347	3.900	.000
	TOTAL.X2	.675	.103	.560	6.560	.000
	TOTAL.X3	-.210	.104	-.122	-2.015	.047

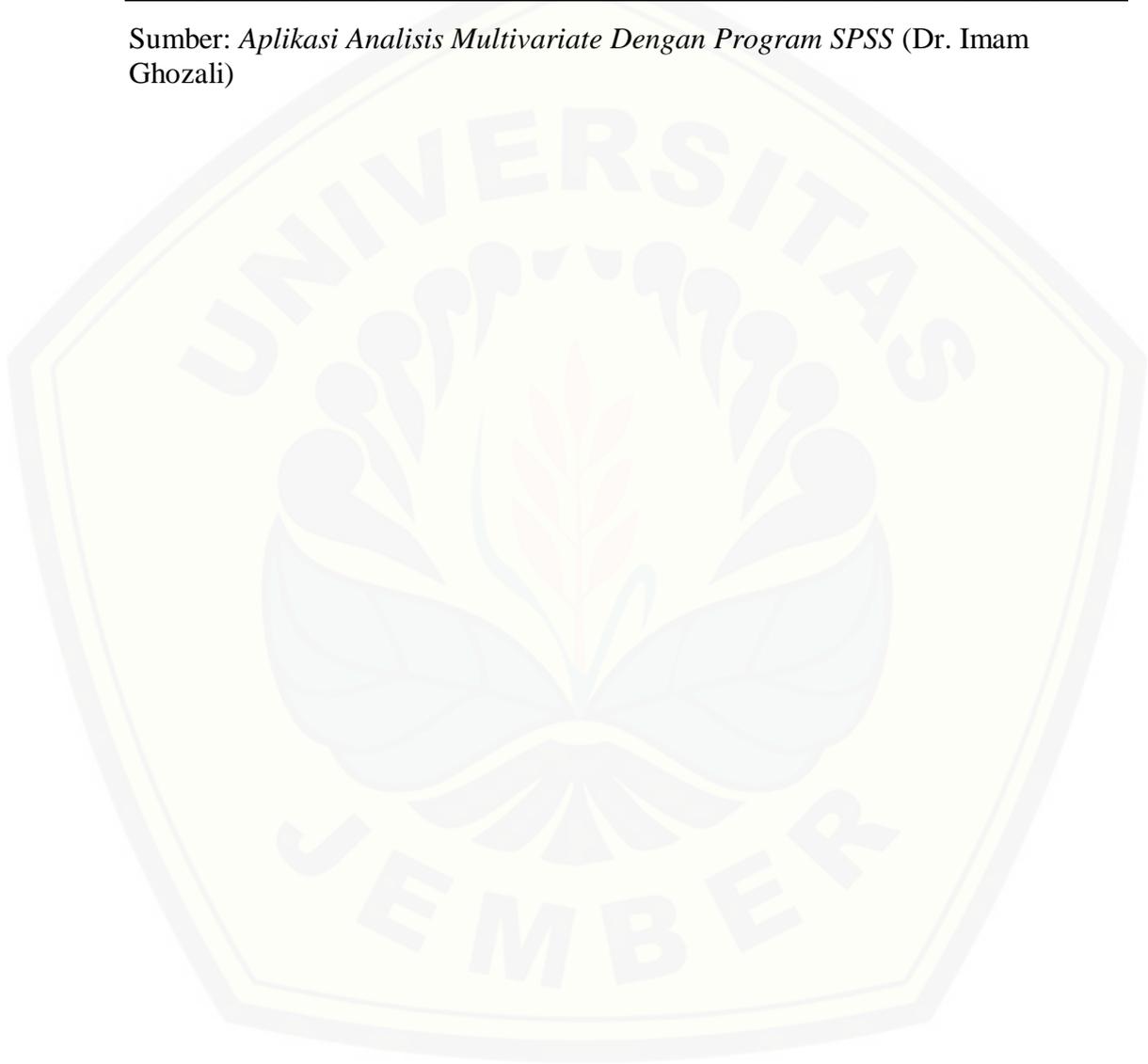
a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Lampiran 8. r tabel

N	R	N	R	N	R	N	R	N	R	N	R
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128

35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)



Lampiran 9. t Tabel

T tabel = $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 100-3-1) = t(0,025; 96) = 1,985$

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)



