



**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN  
DI HOTEL MUTIARA GARDEN JEMBER**

ANALYSIS OF INFLUENCE OF JOB INSECURITY, WORK  
ENVIRONMENT AND COMPENSATION TO TURNOVER INTENTIONS  
EMPLOYEES IN MUTIARA GARDEN HOTEL

**SKRIPSI**

Oleh :

Husein Sandy

NIM. 130810201066

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER  
2018**



**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*,  
LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN  
DI HOTEL MUTIARA GARDEN JEMBER**

ANALYSIS OF INFLUENCE OF JOB INSECURITY, WORK  
ENVIRONMENT AND COMPENSATION TO TURNOVER INTENTIONS  
EMPLOYEES IN MUTIARA GARDEN HOTEL

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Husein Sandy

NIM. 130810201066

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

**2018**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER– FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Husein Sandy  
NIM : 130810201066  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja,  
dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions*  
Karyawan di Hotel Mutiara Garden Jember

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

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

Jember 06 Juli 2018  
Yang Menyatakan,

Husein Sandy  
NIM: 130810201066

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja,  
dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions*  
Karyawan di Hotel Mutiara Garden Jember

Nama : Husein Sandy

NIM : 130810201066

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 06 Juli 2018

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Drs. Markus Apriono, M.M

NIP. 196404041989021001

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si

NIP. 196610201990022001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi S1 Manajemen

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

NIP. 197805252003122002

**PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN DI  
HOTEL MUTIARA GARDEN JEMBER**

Yang dipersiapkan oleh dan disusun oleh:

**Nama : Husein Sandy**  
**NIM : 130810201066**  
**Jurusan : Manajemen**

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**19 Juli 2018**

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 : Drs. Moch. Syaharudin, M.M. (.....)**  
**NIP. 195509191985031003**  
**Sekretaris : Wiji Utami, S.E., M.Si. (.....)**  
**NIP. 197401202000122001**  
**Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. (.....)**  
**NIP. 196311281989022001**

Pas Foto

4x6

Sesuai

Ijazah

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jember

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

**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Ibu tercinta Budi Hastuti.
2. Saudaraku tercinta Agung Arief, Deny Hamzah, dan Rizky Nur Azizah.
3. Evania Putri yang selalu memberi semangat dan selalu mengingatkan untuk selalu beribadah
4. Dosen pembimbing tercinta Drs. Markus Apriono, M.M. dan. Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si serta seluruh guru terbaikku mulai dari pendidikan usia dini hingga perkuliahan.
5. Teman-teman Manajemen Angkatan 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
6. Almamater tercinta UNIVERSITAS JEMBER.

## MOTTO

“ Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putusnya dipukul ombak. Ia tidak saja tetap berdiri kukuh, bahkan ia menentramkan amarah ombak dan gelombang itu. “

*(Marcus Aurelius)*

“ Jadilah kamu manusia yang pada kelahiranmu semua orang tertawa bahagia, tetapi hanya kamu yang menangis; dan pada kematianmu semua orang menangis sedih, tetapi hanya kamu sendiri yang tersenyum.”

*(Mahatma Gandhi)*



## RINGKASAN

### **Analisis Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di Hotel Mutiara Garden Jember.**

Husein Sandy, 130810201066, 2018, 90 Halaman, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Hotel Mutiara Garden merupakan hotel yang berlokasi di kota Jember. Karyawan dipandang sebagai aset perusahaan yang penting bagi Hotel Mutiara Garden, karena karyawan merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan. Jumlah pegawai yang ada di Hotel Mutiara Garden Jember sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini seluruh karyawan dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, *job insecurity*, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intentions* Hotel Mutiara Garden Jember. Variabel yang paling dominan mempengaruhi *turnover intentions* adalah variabel lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi *turnover intentions*, lingkungan kerja harus baik.

**Kata kunci :** *Job Insecurity*, lingkungan kerja, kompensasi, *Turnover Intention*



## SUMMARY

**Influence Analysis of Job Insecurity, Work Environment, and Compensation Against Employee Turnover Intentions at Hotel Mutiara Garden Jember.**  
Husein Sandy, 130810201066, 2018, 90 Page, Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Hotel Mutiara Garden is a hotel located in Jember city. Employees are seen as an important corporate asset for Hotel Mutiara Garden, because employees are a dynamic and always needed resource in every process of producing goods and services.

This study uses primary data obtained from questionnaires distributed to employees. The number of employees at Hotel Mutiara Garden Jember is 40 people. In this study all employees become respondents. The sampling technique in this research is done by saturated or census sampling technique. The method used in this research is to use multiple linier regression analysis method.

The results of this study indicate that partially, job insecurity, work environment and compensation have a significant influence on the turnover intentions of Hotel Mutiara Garden Jember. The most dominant variable affecting turnover intentions is the work environment variable. This suggests that to reduce turnover intentions, the working environment should be good.

**Keywords: Self Efficacy, compensation, work environment, work performance**

## PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover Intentions* Karyawan di Hotel Mutiara Garden Jember. Tidak ada suatu hajat pun yang dapat terlaksana kecuali karena pertolongan-Nya. Skripsi yang penulis ajukan merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan ini masih sangat banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan ilmu dan kemampuan penulis, tetapi berkat pertolongan dan rahmat Allah SWT serta dorongan semangat dan bantuan dari semua pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih., S.E., M.Si. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Markus Apriono, M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang perhatian dan sabar memberikan segenap waktu dan pemikiran, bimbingan, ilmu, semangat, dan juga berbagai nasehat yang sangat bermanfaat sehingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang selama ini telah membimbing sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan program studi S1 Manajemen.
5. Ibu tercintaku terimakasih atas kasih sayang, do'a, motivasi dan perhatian yang tak terhingga dalam setiap langkahku menuju kesuksesan. Kemudahan

dalam perjalanan ini berkat do'a kalian, semangat yang aku jalani muncul ketika teringat harapan kalian yang begitu besar kepadaku.

6. Seluruh keluarga besarku. Terima kasih telah memberikan semangat, do'a, dan perhatian selama ini.
7. Evania Putri yang selalu memberi semangat dan selalu mengingatkan untuk sholat.
8. Sahabat seperjuangan Angga, Ali, Fiqih, Indra, Catur, Ridho, Alfian, Fichi, Helmy, Henry, Mukhlis, Rizal, Riwo, Jepry, Rian, Japet, Habibi dan seluruh sahabatku lainnya yang memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan, do'a dan semangat yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Demikian, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi almamater tercinta Universitas Jember, serta bagi pembaca pada umumnya.

Jember, 06 Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
RINGKASAN .....	vii
SUMMARY .....	viii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori <i>Job Insecurity</i> .....	8
2.1.2 Teori Lingkungan kerja .....	11
2.1.3 Teori Kompensasi .....	15
2.1.4 Teori <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.5 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> ....	20
2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	20

2.1.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Konseptual .....	25
2.4 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.2.1 Populasi .....	28
3.2.2 Sampel .....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.5 Identifikasi Operasional Variabel .....	29
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	30
3.6.1 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel .....	32
3.7 Metode Analisis Data .....	33
3.7.1 Uji Instrumen .....	33
3.7.2 Analisa Regresi Linier Berganda .....	35
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	35
3.7.4 Uji Hipotesis .....	37
3.7.5 Koefisien Determinasi .....	38
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah .....	39
<b>BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>41</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	41
4.1.1 Gambaran Umum Hotel Mutiara Garden Jember .....	41
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	41
4.1.3 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Deskriptif Statistik .....	44
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden .....	44
4.2.2 Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	47
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	48

4.2.4 Deskripsi Variabel Kompensasi .....	49
4.2.5 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intentions</i> .....	49
4.3 Hasil Analisis Data .....	50
4.3.1 Uji Validitas .....	50
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	51
4.3.3 Uji Normalitas Data .....	52
4.3.4 Analisis Linier Regresi Berganda .....	53
4.3.5 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.3.6 Uji Hipotesis .....	56
4.3.7 Koefisien Determinasi .....	56
4.4 Pembahasan .....	57
4.4.1 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	57
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	58
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	60
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	62
<b>BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan .....	63
5.2 Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>68</b>



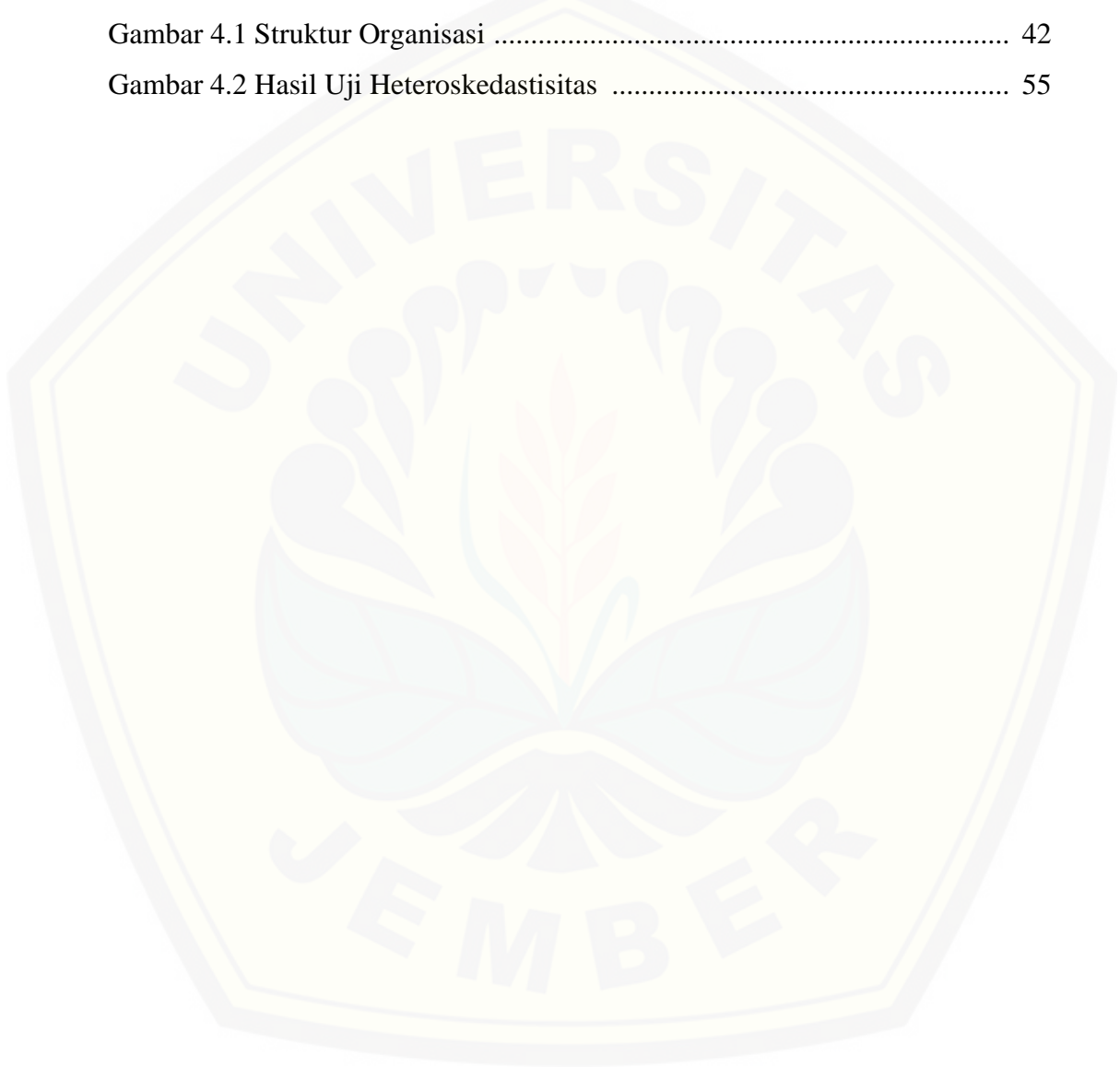
**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Karakteristik Jabatan Karyawan .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	47
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi .....	49
Tabel 4.9 Jawaban Responden Terhadap <i>Turnover intentions</i> .....	50
Tabel 4.10 Tabel Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	53
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.14 Hasil Uji t .....	56
Tabel 4.15 Hasil Uji R .....	55



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	68
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	73
Lampiran 3. Deskriptif Variabel .....	75
Lampiran 4. Uji Validitas.....	81
Lampiran 5. Uji Reliabilitas .....	85
Lampiran 6. Uji Normalitas Data.....	87
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda.....	88
Lampiran 8. Uji Multikolinieritas .....	89
Lampiran 9. Uji Heteroskedastisitas .....	90
Lampiran 10. Uji Hipotesis .....	91

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya ini dikelola. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi turnover kerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, yang dimaksud manusianya disini adalah orang orang yang bekerja bagi organisasi.

Perusahaan sebagai tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dikelompokkan berdasarkan lapangan usaha meliputi: 1) perusahaan ekstraktif; 2) perusahaan industri; 3) perusahaan agraris; 4) perusahaan perdagangan; 5) perusahaan jasa. Dari beberapa jenis perusahaan diatas, perusahaan yang menawarkan jasa merupakan salah satu perusahaan yang sangat berkembang di Indonesia. Pada hakekatnya tujuan utama dari perusahaan jasa adalah memberikan layanan yang memuaskan kepada konsumen, oleh sebab itu karyawan merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan jasa, karena hal tersebut sangat tergantung daricara penyampaian dan pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada konsumen. Salah satu contoh perusahaan jasa ini adalah hotel. Hotel merupakan suatu perusahaan yang menyediakan jasa dalam bentuk penginapan (akomodasi) serta menyajikan hidangan serta fasilitas lainnya dalam hotel untuk umum, yang memenuhi syarat – syarat yang *comfort* dan bertujuan komersil. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang

mempunyai cukup kualitas, karena perusahaan seperti hotel harus bisa membuat para konsumennya merasa terpuaskan. Dengan pandangan seperti itu, dapat dikatakan bahwa karyawan hotel merupakan tulang punggung perusahaan dalam mengelola semua kegiatan didalamnya.

Sumber daya manusia/karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan (Hariandja, 2002:2). Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kualitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan berjalan lancar. Karyawan yang berkualitas cenderung memiliki tingkat turnover yang tinggi dan tujuan perusahaan akan mudah tercapai. Salah satu upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil oleh perusahaan yaitu dengan memperhatikan segala faktor yang dapat menyebabkan timbulnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intentions*). *Turnover intentions* karyawan akan terjadi apabila ada ketidaksesuaian dengan apa yang diharapkan dalam perusahaan.

*Turnover intention* (keinginan berpindah) adalah salah satu penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung kepada *turnover* nyata, orang keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*), dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi. Menurut Lekatompessy (2003) *turnover* lebih mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi. Namun *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi tersebut. Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi

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

*Turnover* karyawan dapat menelan biaya yang tinggi, oleh karena itu organisasi perlu menguranginya sampai pada tingkat-tingkat yang dapat diterima. Namun demikian, mempertahankan tingkat perputaran sebesar nol adalah tidak realistis dan bahkan tidak dikehendaki. Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti, penelitian ini akan melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang diprediksi berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah *job insecurity*, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan, berkaitan dengan hal tersebut, sangatlah perlu diadakan penelitian secara spesifik mengenai rasa kepedulian hotel terhadap karyawan yang dimilikinya dan variable lainnya yang berhubungan dengan karyawan tersebut agar dapat diketahui timbal balik yang dilakukan karyawan terhadap apa yang telah diberikan perusahaannya.

Faktor-faktor kebijakan perusahaan seperti adanya karyawan yang berstatus tidak tetap dapat menyebabkan tingginya tingkat rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan juga tidak jarang melakukan perekrutan karyawan baru yang lebih berkompeten untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan. Perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan dapat mengakibatkan timbulnya *job insecurity* bagi karyawan karena karyawan akan merasa takut tersaingi oleh karyawan baru. Ketidaknyamanan kerja sebagai suatu persepsi ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan untuk menjaga kontinuitas atas keberlangsungan situasi pekerjaan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984:438). Setiap karyawan tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan kerja. Keamanan dalam konteks ini bukan berarti hanya aman dari kecelakaan kerja, tetapi rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Ketidakamanan kerja merupakan persepsi dan interpretasi dari masing-masing individu terhadap lingkungan kerja mereka, dimana persepsi dan interpretasi tersebut menjelaskan sikap dan perilaku karyawan itu sendiri yang akan mempengaruhi efektivitas suatu perusahaan (Kekesi dan Agymang,



2014:19). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamiharisoa Andrinirina Avotrianiaina (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intentions* karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adhitya Fajar Sukmana (2015) menunjukkan perbedaan hasil yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intentions* karyawan.

Selain *job insecurity*, eksistensi perusahaan tidak lepas dari lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002:183). Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup, maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan turnover karyawan. Dari pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat besar dan sangat berpengaruh dalam tingkat *turnover intentions* karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamiharisoa Andrinirina Avotrianiaina (2015) menunjukkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel *turnover intentions* karyawan.

Pemberian kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap tingkat *turnover intentions* sebuah perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi merupakan hal yang paling mendasar dari seseorang yang dapat menjadikan seseorang untuk bekerja lebih giat dan unggul dalam menjalankan tugasnya. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai

kunci perusahaan serta memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding (Mangkunegara, 2015:83). Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kesejahteraan karyawan juga akan meningkat. Hal ini memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik.

Penelitian ini mengambil objek perusahaan jasa yang berbentuk hotel. Di Jember terdapat banyak hotel yang beroperasi dengan berbagai kebijakan dan lingkungan kerja yang berbeda satu sama lain. Perbedaan kebijakan dan lingkungan kerja tersebut yang dijadikan bahan pertimbangan seseorang untuk menjadi karyawan. Hotel Mutiara Garden merupakan salah satu hotel yang berlokasi di kota Jember. Karyawan dipandang sebagai aset perusahaan yang penting bagi Hotel Mutiara Garden, karena karyawan merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa. Oleh karenanya, perusahaan perlu melakukan pengelolaan SDM secara efisien dan efektif dengan menerapkan kebijakan SDM yang sesuai. Penerapan kebijakan yang tidak sesuai dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan, seperti *turnover*. *Turnover* adalah perpindahan tenaga kerja dari dan ke sebuah perusahaan (Scott dalam Novliadi, 2007: 9).

Hotel Mutiara Garden dalam pengelolaannya memiliki kebijakan yang kurang menguntungkan bagi karyawan, di sisi lain Hotel Mutiara Garden juga memiliki kekurangan yaitu berlokasi jauh dari pusat Kota Jember. Keadaan tersebut membuat karyawan sulit untuk menjangkau lokasi kerja mereka. Meskipun demikian, Hotel Mutiara Garden tetap memiliki karyawan dalam jumlah yang relatif banyak. Fenomena tersebut yang kemudian dijadikan objek dalam penelitian ini. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keempat variabel yaitu: *job insecurity*, lingkungan kerja, kompensasi dan *turnover intentions* pada Hotel Mutiara Garden Jember.



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Garden Jember?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Garden Jember?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Garden Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui penyebab karyawan melakukan *turnover intentions* yang dikarenakan *job insecurity*, lingkungan kerja, dan kompensasi.

- b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah *turnover intentions*

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mendapat gelar sarjana. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan dalam mengetahui kompleksitas permasalahan yang terjadi di dunia kerja, terutama masalah tentang pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intentions* karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 *Job insecurity*

Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). *Job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Pengertian lain tentang *Job insecurity* dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Irwandi (2002), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*severity of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan (Ameen et al. 1995) dalam Irwandi (2002). Dan komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya.

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438) *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen. Lima komponen tersebut yaitu:

- a. Persepsi terhadap pentingnya faktor-faktor pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu. Komponen ini berisikan seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak amannya. Misalnya: kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal

pekerjaan. Semakin besar persepsi terhadap ancaman faktor-faktor pekerjaan yang diterima oleh individu semakin besar *job insecurity*.

- b. Kemungkinan perubahan negatif terhadap faktor-faktor pekerjaan tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti, kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam/mungkin akan hilang, akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya.
- c. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada faktor pekerjaan dan *job event* yang negatif. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan kontrol terhadap pekerjaan.
- d. Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif tersebut. Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya: dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.
- e. Pentingnya *job event* yang negatif/kejadian negatif dalam pekerjaan. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negatif tersebut. Misalnya: dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.

Sedangkan menurut Suhartono (2007:61), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan, adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:
  - 1) Lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih dan sebagainya.
  - 2) Beban kerja. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. Beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu, (a) beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan

ditargetkan melebihi kapasitas yang kita miliki dan (b) beban kerja kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.

- 3) Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan-pekerjaan yang beresiko tinggi dan berbahaya bagi keselamatan, seperti bekerja di perusahaan kayu lapis, pertambangan minyak, listrik dan sebagainya, dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kekhawatiran yang berlebihan akan masalah kecelakaan yang setiap saat dihadapi oleh karyawan.
- b. Konflik peran, masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawab kerja, prosedur tugas dan kerja.
- c. Pengembangan karir, ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.
- d. Pusat pengendalian, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya.

Berbagai masalah *job insecurity* diatas menunjukkan bahwa banyak penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan karena masalah di dalam suatu perusahaan. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003).



### 2.1.2 Lingkungan Kerja

*Turnover intentions* karyawan di pengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Soedarmayanti (2001:2), ia mendefinisikan bahwa: “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

Menurut Soedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kondisi lingkungan fisik adalah:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu cahaya matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3) Suara Bising di Tempat Kerja

Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara yang mengganggu, atau suara yang menjengkelkan. Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.



### 5) Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman perlu diperhatikan adanya tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dan fasilitas keamanan lainnya.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Faktor-faktor yang termasuk kedalam kondisi lingkungan non fisik adalah:

##### 1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

##### 2) Hubungan antara rekan kerja

Suasana yang baik antara rekan kerja juga dapat mempengaruhi turnover. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik, turnover juga akan meningkat, begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik mungkin juga akan menurun turnovernya.

##### 3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

##### 4) Sifat atau karakteristik individu

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

### 5) Keadaan emosi

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan atau yang memperingatkan apakah karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

Menurut Nitisemito (2002:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

#### a. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001:46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

#### b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi turnover karyawan.

#### c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### 2.1.3 Kompensasi

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Hasibuan (2007) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya Sastrohadiwiryono (2002) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengertian kompensasi/balas jasa menurut definisi di atas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya, jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Menurut Hasibuan (2007) orang mau bekerja keras disebabkan oleh beberapa hal sebagai berikut:

- a. *The desire for live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang. Manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan kehidupannya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan hal ini merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.

- c. *The desire for power*, keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang-orang untuk mau bekerja.
- d. *The desire for recognition*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan.

Bagi perusahaan upah/gaji yang teratur dan layak yang diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai penentu kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan.

Kompensasi mempunyai tujuan atau manfaat antara lain sebagai berikut :

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha/majikan wajib membayarkan kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dari egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

- c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkompeten untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

- d. Motivasi

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

- e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

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

g. Pengaruh serikat buruh

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

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Mathis dan Jackson ( Adhian Nugraha, 2010:22) beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kepuasan kompensasi yaitu :

a. Gaji.

Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.

b. Bonus.

Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.

c. Asuransi kesehatan.

Tingkat kepuasan terhadap pemberian asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

d. Masa liburan atau cuti.

Tingkat kepuasan terhadap pemberian masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan.

#### 2.1.4 *Turnover intentions*

Intensi ini layaknya sebuah rencana yang disusun sebelum kita melakukan sesuatu. Sebagaimana penjelasan Ajzen (2006) yang menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu indikasi dari kesiapan seseorang untuk menunjukkan perilaku. Sedangkan *turnover* seperti yang dikemukakan oleh Pasewark dan Strawser (1996) menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.



Mobley (1986) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan definisi umum *turnover*, antara lain:

- a. *Turnover* berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi.
- b. *Turnover* berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi.
- c. Definisi umum *turnover* dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan – organisasi.

Jadi dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* sebagai berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi. Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang baik. Namun dari segala efek negatif yang ada, *turnover* juga dapat memberikan dampak positif yaitu akan timbul kesempatan untuk individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi, Dalton dan Todor (1981) dalam Irwandi (2002).

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

memanfaatkan peluang. Faktor faktor terjadinya *turnover intention* bisa diindikasikan sebagai berikut :

a. Absensi yang meningkat

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

b. Mulai malas bekerja

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

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

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

d. Peningkatan protes karyawan

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

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

a. Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*).

b. Hubungan karyawan, meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja. Peluang karir, meliputi perencanaan karir.

c. Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi).

d. Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggung jawab kerja.



### 2.1.5 Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intentions*

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* 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 tidak tetap akan mengakibatkan ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003). Hal tersebut otomatis membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

### 2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intentions*

Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik perusahaan maupun kegiatannya (Swastha dan Sukotjo, 2004:26). Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Eddy Hari Setiawan (2003) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *turnover intentions*

karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *turnover intentions* karyawan akan meningkat.

#### 2.1.7 Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intentions*

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

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

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting bagi peneliti dalam melakukan sebuah penelitian adalah kajian tentang penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk menentukan beberapa hal, yaitu dijadikan dasar dan perbandingan yang berhubungan dengan teori sistematika penelitian yang dilakukan. Beda penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada objek penelitian, variabel yang digunakan, alat analisis data dan jumlah responden yang digunakan. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti untuk melakukan penelitian.

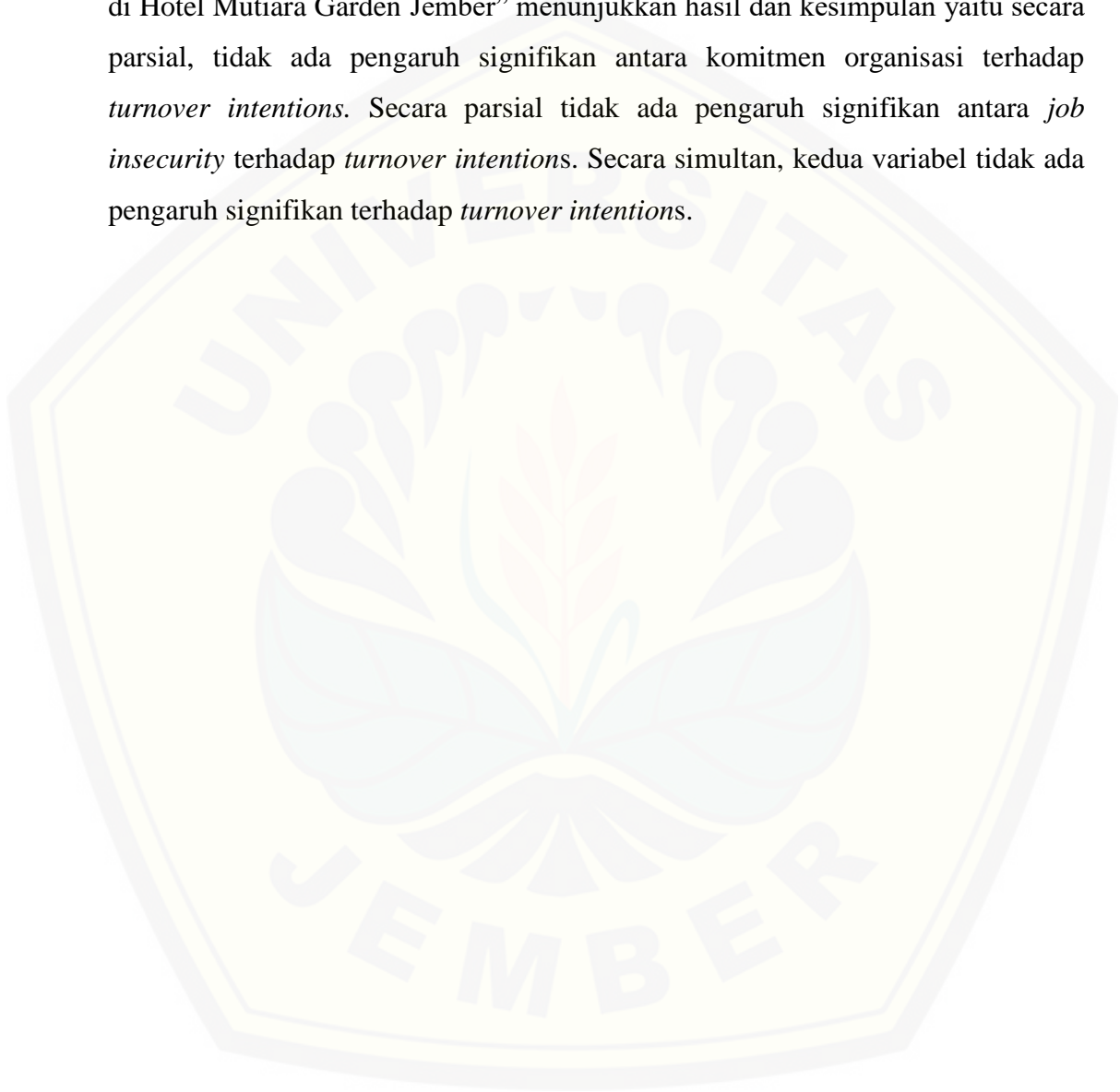
Penelitian yang dilakukan oleh Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Job insecurity* Terhadap Turnover dan *Turnover intentions* Karyawan pada Royal Hotel n’ Lounge Jember” hasil penelitian disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover karyawan, *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions*, *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* dan turnover karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intentions*.

Hasil penelitian Sulastri Irbayuni (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT Surya Sumber Daya Energi Surabaya” menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan cukup sesuai, sehingga karyawan puas dan merasa tidak niat untuk keluar dari pekerjaan. Kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap keinginan berpindah karyawan karena pemberian tugas sudah sesuai. Komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap Keinginan berpindah karyawan.

Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih; (2016) dalam penelitian berjudul “Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intentions* Pramuniaga di Galael Supermarket (studi kasus pada Galael Supermarket Kota Semarang)” menghasilkan kesimpulan Hubungan Variabel *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover*

*intentions*. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intentions*.

Penelitian yang dilakukan Choiril Nur Aswad (2011) berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job insecurity* terhadap *turnover intentions* karyawan di Hotel Mutiara Garden Jember” menunjukkan hasil dan kesimpulan yaitu secara parsial, tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intentions*. Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intentions*. Secara simultan, kedua variabel tidak ada pengaruh signifikan terhadap *turnover intentions*.

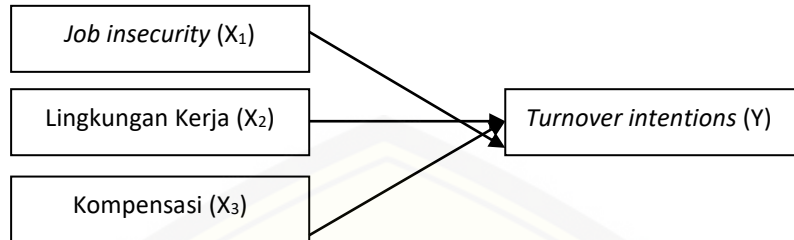


Tabel 2.1 : Penyajian Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Choiril Nur Aswad (2011)	Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), <i>Job Insecurity</i> ( $X_2$ ), <i>Turnover Intentions</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Secara parsial, tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap <i>turnover intentions</i> . Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intentions</i> . Secara simultan, kedua variabel tidak ada pengaruh signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> .
2.	Mamiharisoa Andrinirina Avotriniana (2015)	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ); <i>Job Insecurity</i> ( $X_2$ ); <i>Turnover Intentions</i> Karyawan (Y).	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM).	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover karyawan, <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover karyawan, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> , <i>job insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> dan turnover karyawan berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intentions</i> .
3.	Retno Khikmawati (2015)	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), <i>Turnover Intentions</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intentions</i> Pramuniaga. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intentions</i> Pramuniaga. Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap <i>Turnover intentions</i> Pramuniaga di PT. Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.
4.	Sulastrirbayumi (2012)	Kompensasi ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Kerja ( $X_3$ ), Keinginan untuk Berpindah (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Kompensasi yang diberikan cukup sesuai, sehingga karyawan puas dan merasa tidak niat untuk keluar dari pekerjaan. Kepuasan kerja tidak memberikan kontribusi terhadap keinginan berpindah karyawan karena pemberian tugas sudah sesuai. Komitmen organisai memberikan kontribusi terhadap Keinginan berpindah karyawan.
5.	Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih (2016)	<i>Job Insecurity</i> ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), <i>Turnover Intentions</i> (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hubungan Variabel <i>Job insecurity</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover intentions</i> . Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intentions</i> .



### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar : 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena, atau keadaan tertentu yang telah terjadi (Kuncoro, 2011:47). Dengan kata lain, hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

#### a. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intentions*

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intentions* 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 tidak tetap akan mengakibatkan ketidakpastian. *Job insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan (Green, 2003). Hal tersebut otomatis membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Pernyataan ini di dukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mohammad Hanafiah (2014) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intentions* karyawan.

H<sub>1</sub>: *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions*

Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor *ekstern* yang mempengaruhi baik perusahaan maupun kegiatannya (Swastha dan Sukotjo, 2004:26). Menurut Nitisemito (2002:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi bagi karyawan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada di tempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Eddy Hari Setiawan (2003) dan Mamiharisoa Andrinirina Avotriniaina (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intentions* karyawan. Artinya apabila faktor lingkungan kerja meningkat maka *turnover intentions* karyawan akan menurun, sebaliknya apabila lingkungan kerja menurun maka *turnover intentions* karyawan akan meningkat.

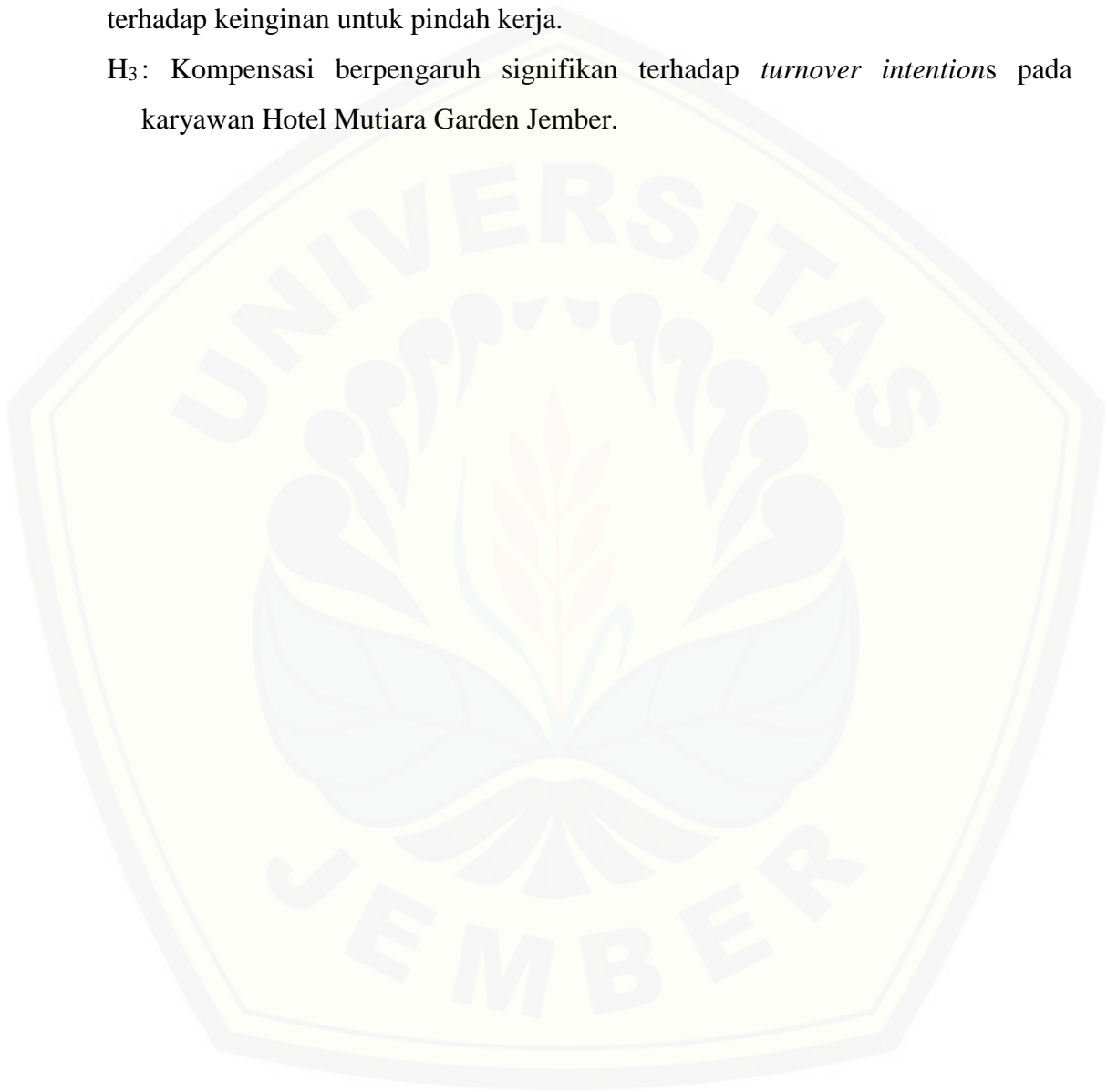
H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intentions*

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

terbalik dengan pernyataan diatas seperti penelitian yang dikemukakan oleh Sari (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi terbukti tidak berpengaruh terhadap tingkat turnover karyawan, penelitian ini juga didukung oleh Irbayuni (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja tidak mempunyai kontribusi terhadap keinginan untuk pindah kerja.

H<sub>3</sub>: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intentions* pada karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.



## BAB 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* yaitu metode penelitian untuk meneliti ada tidaknya pola hubungan antara dua variabel atau lebih. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *job insecurity*, lingkungan kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebas, dan *turnover intentions* sebagai variabel terikat.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang mencakup seluruh karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.

#### 3.2.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik sampel jenuh atau sensus. Dimana subjek populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang dimiliki Hotel Mutiara Garden yaitu sebanyak 40 orang.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam bentuk data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu merupakan data jumlah atau banyaknya karyawan yang bekerja pada Hotel Mutiara Garden Jember.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

Data primer bersifat asli langsung didapat dari survei lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a. Kuisisioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang bekerja pada Hotel Mutiara Garden, kemudian responden akan mengisinya sesuai dengan pendapat dan persepsi responden.

#### b. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian, yaitu manajer Hotel Mutiara Garden Jember. Data yang didapat dari wawancara ini adalah data gambaran umum tentang pengaruh *job insecurity*, lingkungan kerja, kompensasi, dan *turnover intentions* pada karyawan Hotel Mutiara Garden Jember.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok masalah yang diidentifikasi, maka variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah :

#### a. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel bebas adalah variabel independent atau variabel penyebab diposisikan tidak terpengaruhnya oleh variabel sebelumnya atau variabel yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model. Pada penelitian ini adalah *Job insecurity* ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ).



b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Dalam penelitian ini adalah *Turnover intentions* (Y)

### 3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

#### 3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan identifikasi variabel di atas, maka definisi operasional variabel dan skala pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau Independent Variabel (X) dalam penelitian ini adalah:

1) *Job Insecurity* (X<sub>1</sub>)

*Job insecurity* adalah persepsi ketidakpastian dalam bekerja yang menyertai suatu pekerjaan yang disebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan pada karyawan Hotel Mutiara Garden.

Indikator untuk mengukur *job insecurity* pada penelitian ini menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984:438) adalah :

- a) Arti pekerjaan bagi individu
- b) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
- c) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
- d) Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
- e) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

2) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang menjadi tempat bekerja karyawan Hotel Mutiara Garden yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Soedarmayanti (2001:21) adalah:

- a) Lingkungan Kerja Fisik
  - (1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
  - (2) Keamanan Kerja
- b) Lingkungan Kerja Non Fisik
  - (1) Hubungan antara rekan kerja
  - (2) Sikap atau perilaku karyawan
- 3) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan Hotel Mutiara Garden, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun komponen-komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, menurut para ahli sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, dengan kata lain akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

b) Upah

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu.

c) Insentif

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

d) Liburan sangat dibutuhkan dalam setiap karyawan untuk memberikan hiburan guna menghilangkan rasa jenuh setelah bekerja.

## b. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

### 1). *Turnover intentions*

*Turnover intentions* adalah keluar masuk karyawan Hotel Mutiara Garden sebagai akibat dari kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### a) Absensi yang meningkat

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

#### b) Mulai malas bekerja

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

#### c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

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

#### d) Peningkatan protes karyawan

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

### 3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert. Tujuan pengukuran adalah menerjemahkan karakteristik data empiris kedalam bentuk yang dapat dianalisa oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2006) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara

spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penelitian ini menggunakan skala Likert dari 1-5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagikan ke dalam lima kategori yaitu :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS), dengan bobot 5.
- b. Jawaban Setuju (S), dengan bobot 4.
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS), dengan bobot 3.
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS), dengan bobot 2.
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), dengan bobot 1.

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Instrumen

Pengujian instrumen perlu dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar instrumen yang akan digunakan dalam mengukur variabel memiliki validitas dan reliabilitas sesuai dengan ketentuan. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas.

##### a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:208) “Validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevalidan dan keapsahan suatu instrument”. Arikunto (2006:208) juga mengatakan “Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan”. Cara mengukur validitas dengan rumus *product moment* angka kasar sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel

n = jumlah responden

x = skor butir

y = skor total

Karena dengan angka kasar relatif lebih mudah dan akan dapat menghindari angka pecahan. Sedangkan mengenai perhitungan korelasinya

berdasarkan ketentuan bahwa jika  $r_{xy} > r_{table}$  signifikansi 5% berarti item (butir soal) dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{xy} < r_{table}$  maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178) uji reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Uji ini di uji cobakan pada subyek penelitian. Pengukuran reliabilitas tersebut dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = koefisien reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = varians total

Kriteria besarnya koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2006:276) adalah :

0,80 <  $r_{ii}$  ≤ 1,00      realibilitas sangat tinggi

0,60 <  $r_{ii}$  ≤ 0,80      realibilitas tinggi

0,40 <  $r_{ii}$  ≤ 0,60      realibilitas cukup

0,20 <  $r_{ii}$  ≤ 0,40      realibilitas rendah

0,00 <  $r_{ii}$  ≤ 0,20      realibilitas sangat rendah

Dikatakan reliabilitas jika antara korelasi yang diperoleh >  $r_{tabel}$  taraf signifikan 5%. Dikatakan tidak realibel jika angka korelasi <  $r_{tabel}$  pengujian.

#### c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada



setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-sminrov test* sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

### 3.7.2 Analisis Linier Berganda

Menurut Gujarati (dalam Ghozali, 2005:93) analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk megestimasiakan dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel independen yang diketahui. Untuk melihat bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

$Y$  = *Turnover intention*

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = *Job Insecurity*

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Kompensasi

$\varepsilon$  = Error of Estimation

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi

BLUE yang harus dipenuhi antara lain data berdistribusi normal, tidak ada multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2005:91).

Cara untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance*  $< 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Bila nilai *tolerance*  $> 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $< 10$ , berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2005:91).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005:105).

Cara untuk mengetahui ada/tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dan residualnya. Deteksi heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara variabel terikat dan residualnya dimana sumbunya

adalah  $\hat{Y}$  yang telah diprediksi, sumbu  $X$  adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di-studentized. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu  $Y$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.7.4 Uji Hipotesis

##### Uji Parsial (Uji $t$ )

Uji  $t$  digunakan untuk mengetahui signifikansi ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga dapat diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak (Ghozali, 2005:83). Rumus :

$$t = \frac{b_i}{s(b_i)}$$

Keterangan :

$t$  = test signifikan dengan angka korelasi

$b_i$  = koefisien regresi

$Se(b_i)$  = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji  $t$  :

##### 1) Menentukan formulasi $H_0$ dan $H_1$

- a)  $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial antara variabelbebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

- b)  $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3$

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima , ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas ( $X$ )

2) Penentuan *level of significance* 5%

3) Kriteria pengujian

- a) Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$  :  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b) Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  :  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.7.5 Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan dalam presentase. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{a_1 \sum x_1 y + a_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Keterangan :

$R^2$  = koefisien determinasi

$a$  = koefisien regresi

$Y$  = *turnover intention*

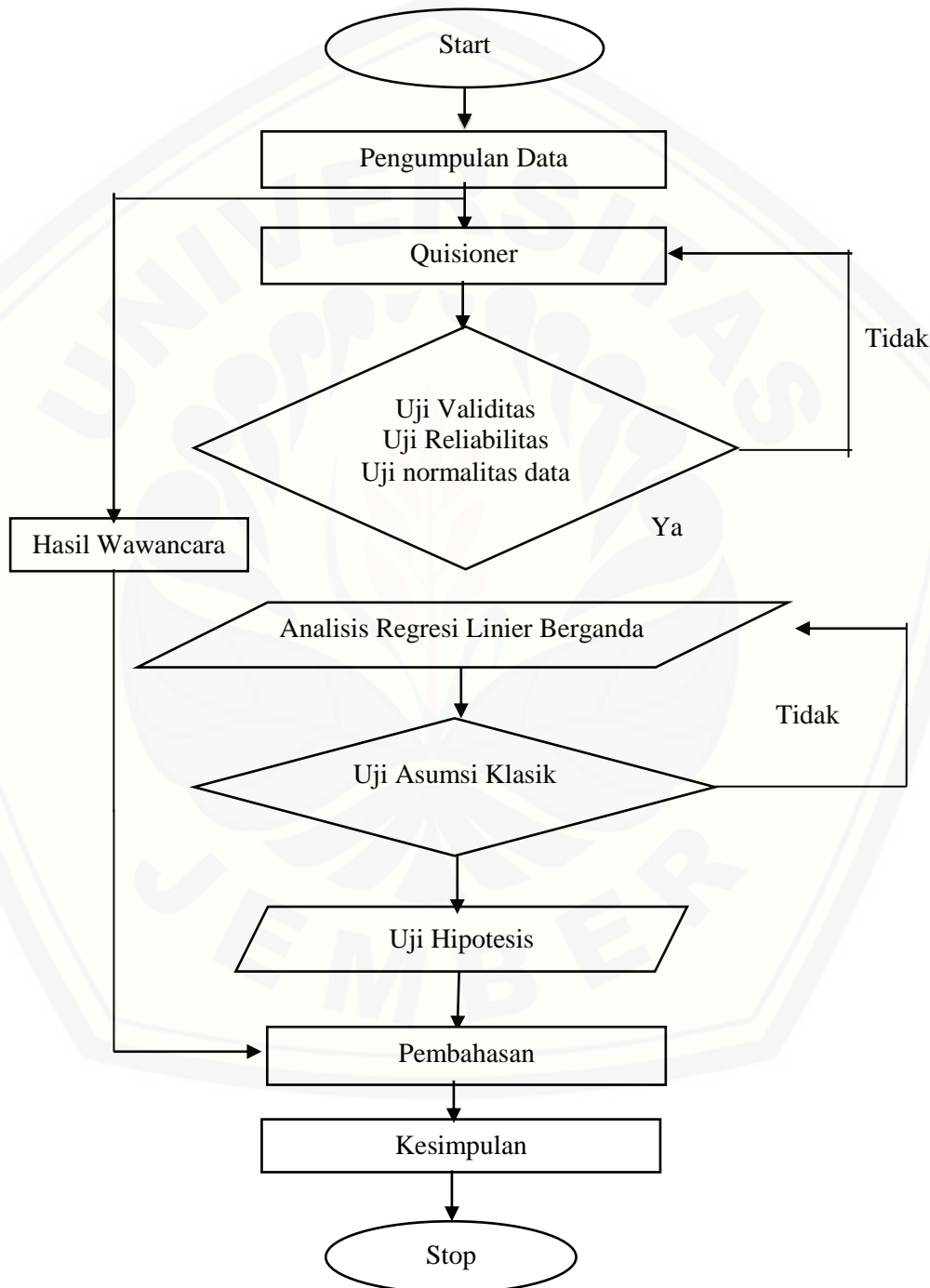
$X_1$  = job insecurity

$X_2$  = lingkungan kerja

$X_3$  = kompensasi

### 3.8 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga penelitian selesai yang disajikan dalam bentuk gambar



Gambar : 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan:

1. Start, merupakan tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian
2. Pengumpulan Data, merupakan tahap pencarian data-data yang diperlukan untuk mendukung suatu penelitian. Data ini diperoleh dari pihak Hotel Mutiara Garden melalui pengisian kuesioner dan hasil wawancara.
3. Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Normalitas Data
  - a. Uji Validitas, untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrument untuk digunakan
  - b. Uji Reliabilitas, untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari hasil skala pengukuran tertentu
  - c. Uji Normalitas Data, untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak
4. Analisis Regresi Linier Berganda, sebelum melakukan uji regresi linier berganda maka dilakukan uji normalitas data, kemudian dilakukan analisis regresi linier berganda, untuk menghitung pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel bebas dan variabel terikat.
5. Uji Asumsi Klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika terjadi multikolinieritas dan heteroskedastisitas maka harus kembali menguji model regresi linier berganda
6. Uji Hipotesis, pengujian hipotesis dilakukan dengan beberapa macam alat uji, yaitu uji t dan uji f. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
7. Pembahasan. Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan
8. Kesimpulan. Mengambil kesimpulan dari data-data yang diperoleh dari pembahasan hasil analisis data
9. Stop. Penyelesaian akhir dari hasil penelitian antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

*Turnover intention* pada setiap perusahaan merupakan sinyal awal terjadinya masalah ketenagakerajaan. Hal tersebut perlu dijadikan perhatian bagi perusahaan karena tingkat *turnover intention* di dalam perusahaan dapat mengganggu aktivitas yang dapat menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja. *Turnover intention* berkaitan erat dengan *job insecurity*, lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Job Insecurity* ( $X_1$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) sebesar 22,3%. Hal ini berarti bahwa apabila *job insecurity* ( $X_1$ ) mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan *turnover intentions* karyawan ( $Y$ ) di Hotel Mutiara Garden Jember sebesar 22,3%.
- b. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) sebesar 30%. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan *turnover intentions* karyawan ( $Y$ ) di Hotel Mutiara Garden Jember sebesar 30%.
- c. Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ ) sebesar 28,3%. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi ( $X_3$ ) mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan *turnover intentions* karyawan ( $Y$ ) di Hotel Mutiara Garden Jember sebesar 28,3%.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

### a. Bagi Pihak Hotel Mutiara Garden Jember

*Job insecurity*, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap *turnover*. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus mampu memberikan program-program yang dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawan Hotel Mutiara Garden Jember. Munculnya *Job Insecurity* karena ketakutan karyawan tersaingi oleh karyawan baru yang dapat mengganti posisinya. Perusahaan seharusnya menetapkan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan cara melakukan pelatihan pada karyawan.

Perusahaan juga harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk karyawan Hotel Mutiara Garden Jember, misalnya penerangan di tempat kerja lebih di perhatikan lagi agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Keamanan juga harus diperbaiki lagi agar seluruh karyawan dan tamu hotel merasa lebih aman dari berbagai ancaman yang datang.

Faktor lain yang harus diperbaiki oleh pihak Hotel Mutiara Garden Jember adalah faktor kompensasi. Kompensasi yang diberikan pihak hotel seharusnya disesuaikan dengan beban kerja mereka seperti pemberian gaji yang layak, pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian asuransi ketenagakerjaan untuk karyawan sebagai jaminan untuk mengantisipasi tingkat kecelakaan kerja. Memberikan cuti atau mengadakan liburan ke tempat wisata kepada semua karyawan agar menciptakan hubungan yang harmonis antar karyawan.

Penjelasan di atas perlu dilakukan agar perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang besar dalam menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai target perusahaan yang maksimal.

### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut

bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi *turnover intention* demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.



**DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adian Nugraha. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rindia Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Manajemen Penelitian*. Cetakan Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avotrianiaina, MAMIHARISOA Andrinirina. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job insecurity Terhadap Kinerja dan Turnover intentions Karyawan pada Royal Hotel n' Lounge Jember. *Skripsi*: Universitas Jember.
- Ghozali, I. 2005. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. Job insecurity: Towards Conceptual Clarity, *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Grensing-Pophal, Lin. 2006. *Human Resources Book: Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis*. Jakarta: Prenada.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hermawan, Asep. 2005. *Paradigma Kuantitatif*. PT Grasindo: Jakarta.
- Kurniasari, L. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan terhadap Intensi Turnover. Tidak Diterbitkan. *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Novliadi, F. 2007. *Intensi Turnover ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Laporan Penelitian. Medan: Universitas Sumatera Utara Repository.
- Nayaputera, Yatna. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Intensi Turnover Customer Service Employee di PT. Plaza Indonesia Realty Tbk. Tidak Diterbitkan. *Tesis*. Jakarta: Universitas Indonesia.



- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian. Cetakan Ketuju*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukmana, Adhitya Fajar. 2015. Analisis Job insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover intentions Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo. *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Suhartono, R. 2007. *Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja*. Yogyakarta: Media Pressindo.

**Lampiran 1****KUISIONER PENELITIAN****ANALISIS PENGARUH *JOB INSECURITY*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTIONS* KARYAWAN DI HOTEL MUTIARA GARDEN JEMBER**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Hotel Mutiara Garden Jember

Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah “**Analisis Pengaruh *Job insecurity*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap *Turnover intentions* Karyawan Hotel Mutiara Garden Jember**”.

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang diberikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terima kasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisioner ini.

Hormat saya,

Husein Sandy

Nim 13081020106

**IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN**

1. No Responden : ..... (diisi oleh peneliti)
2. Usia : ..... tahun
3. Jenis Kelamin : .....(L/P)
4. Pendidikan
  - a. SLTA
  - b. Diploma
  - c. Sarjana
5. Lama Bekerja : ..... bulan/tahun

**PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER**

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (X) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS ( Bobot 5 )
- b. SETUJU = S ( Bobot 4 )
- c. CUKUP SETUJU = CS ( Bobot 3 )
- d. TIDAK SETUJU = TS ( Bobot 2 )
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS ( Bobot 1 )

**KUISIONER**A. *Job insecurity*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Pekerjaan sekarang bukan yang saya prioritaskan.					
2	Saya merasa terancam dengan kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja.					
3	Saya takut apabila kesalahan pada pekerjaan saya akan mempengaruhi pekerjaan saya seperti dipecat atau dipindahkan ke bagian lain.					
4	Saya merasa tidak mampu dan tidak berdaya mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungan kerja.					

B. Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Penerangan dalam ruang kerja kurang baik					
2	Keamanan ditempat kerja tidak baik.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
3	Komunikasi sesama rekan kerja tidak dapat terjalin dengan baik.					
4	Rasa nyaman antara karyawan yang tidak dapat terjalin karean sikap karyawan lain.					

## C. Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan.					
2	Bonus yang saya terima tidak sesuai dengan yang diharapkan.					
3	Asuransi ketenagakerjaan untuk karyawan yang tidak sesuai.					
4	Tidak adanya liburan yang diberikan oleh perusahaan.					



D. *Turnover intentions*

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya sering tidak masuk kerja tanpa alasan.					
2	Saya sering datang terlambat ke tempat kerja.					
3	Saya sering meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung.					
4	Saya sering protes terhadap atasan mengenai peraturan perusahaan.					

## Lampiran 2

## Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1					X2					X3					Y1				
	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>	X <sub>1</sub>	X <sub>21</sub>	X <sub>22</sub>	X <sub>23</sub>	X <sub>24</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>31</sub>	X <sub>32</sub>	X <sub>32</sub>	X <sub>34</sub>	X <sub>3</sub>	Y <sub>11</sub>	Y <sub>12</sub>	Y <sub>13</sub>	Y <sub>14</sub>	Y <sub>1</sub>
1	4	4	4	5	17	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18
2	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18
3	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18	4	4	4	5	17
4	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17
5	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19
6	5	4	4	4	17	5	4	4	4	17	3	3	2	2	10	5	4	4	4	17
7	4	4	4	4	16	3	3	4	4	14	3	2	2	3	10	3	3	4	4	14
8	5	5	5	4	19	3	3	3	3	12	4	5	4	4	17	5	5	3	5	18
9	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18
10	5	4	5	4	18	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	5	4	4	5	18
11	5	4	4	4	17	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
12	3	3	2	3	11	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16
13	4	5	5	4	18	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18
14	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	3	4	4	5	16	5	4	5	4	18
15	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18
16	4	5	5	4	18	3	4	5	5	17	4	4	4	4	16	3	4	5	5	17
17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17
18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20	5	4	3	5	17	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16	2	2	3	3	10	5	4	4	3	16
21	5	4	4	4	17	3	5	4	5	17	4	4	4	4	16	3	5	4	5	17
22	5	5	5	5	20	5	3	4	3	15	2	3	2	5	12	5	3	4	3	15
23	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	5	4	4	17	4	5	4	4	17
24	5	4	4	4	17	3	4	4	3	14	4	4	4	5	17	3	4	4	3	14
25	5	4	4	4	17	5	4	4	3	16	4	5	5	4	18	5	4	4	3	16
26	5	5	4	5	19	3	4	3	2	12	2	2	2	3	9	3	4	3	2	12
27	5	4	5	5	19	3	4	4	3	14	5	4	4	4	17	3	4	4	3	14
28	5	4	4	5	18	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17
29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20
30	5	4	4	5	18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19

31	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
33	3	4	4	5	16	4	5	4	5	18	5	5	5	4	19	4	5	4	5	18
34	5	5	5	3	18	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19	5	5	4	5	19
35	4	4	5	4	17	5	3	4	4	16	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18
36	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17
37	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18
38	5	5	4	4	18	3	4	5	5	17	5	4	4	4	17	3	4	5	5	17
39	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	5	5	4	5	19
40	5	4	4	4	17	5	3	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18



## Lampiran 3

## Deskriptif Variabel

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	9	22.5	22.5	27.5
	5	29	72.5	72.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	23	57.5	57.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	4	21	52.5	52.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	23	57.5	57.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.0	20.0	20.0
	4	13	32.5	32.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X22**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.0	15.0	15.0
	4	19	47.5	47.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**X23**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	21	52.5	52.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X24**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	15	37.5	37.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	3	7.5	7.5	15.0
	4	22	55.0	55.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X32**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	2	5.0	5.0	12.5
	4	19	47.5	47.5	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**X33**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	1	2.5	2.5	12.5
	4	18	45.0	45.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	3	7.5	7.5	10.0
	4	22	55.0	55.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.5	17.5	17.5
	4	13	32.5	32.5	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	18	45.0	45.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	21	52.5	52.5	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	5	12.5	12.5	15.0
	4	15	37.5	37.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



## Lampiran 4

## Output Uji Validitas

## Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,404**	,298	,252	,672**
	Sig. (2-tailed)		,010	,062	,116	,000
	N	40	40	40	40	40
x1.2	Pearson Correlation	,404**	1	,525**	,342*	,778**
	Sig. (2-tailed)	,010		,000	,031	,000
	N	40	40	40	40	40
x1.3	Pearson Correlation	,298	,525**	1	,340*	,766**
	Sig. (2-tailed)	,062	,000		,032	,000
	N	40	40	40	40	40
x1.4	Pearson Correlation	,252	,342*	,340*	1	,668**
	Sig. (2-tailed)	,116	,031	,032		,000
	N	40	40	40	40	40
x1	Pearson Correlation	,672**	,778**	,766**	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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



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

**Correlations**

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2	
x2.1	Pearson Correlation	1	,165	,182	,212	,594**
	Sig. (2-tailed)		,308	,261	,188	,000
	N	40	40	40	40	40
x2.2	Pearson Correlation	,165	1	,363*	,489**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,308		,021	,001	,000
	N	40	40	40	40	40
x2.3	Pearson Correlation	,182	,363*	1	,348*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,261	,021		,028	,000
	N	40	40	40	40	40
x2.4	Pearson Correlation	,212	,489**	,348*	1	,768**
	Sig. (2-tailed)	,188	,001	,028		,000
	N	40	40	40	40	40
x2	Pearson Correlation	,594**	,726**	,649**	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

## Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,631**	,659**	,369*	,815**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,019	,000
	N	40	40	40	40	40
x3.2	Pearson Correlation	,631**	1	,738**	,439**	,863**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,005	,000
	N	40	40	40	40	40
x3.3	Pearson Correlation	,659**	,738**	1	,573**	,911**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
x3.4	Pearson Correlation	,369*	,439**	,573**	1	,696**
	Sig. (2-tailed)	,019	,005	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
x3	Pearson Correlation	,815**	,863**	,911**	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y
y1	Pearson Correlation	1	,289	,122	,174	,633**
	Sig. (2-tailed)		,070	,454	,283	,000
	N	40	40	40	40	40
y2	Pearson Correlation	,289	1	,092	,467**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,070		,574	,002	,000
	N	40	40	40	40	40
y3	Pearson Correlation	,122	,092	1	,304	,538**
	Sig. (2-tailed)	,454	,574		,056	,000
	N	40	40	40	40	40
y4	Pearson Correlation	,174	,467**	,304	1	,763**
	Sig. (2-tailed)	,283	,002	,056		,000
	N	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,633**	,685**	,538**	,763**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

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

## Lampiran 5

## Output Uji Reliabilitas

## Variabel Job Insecurity (X1)

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	5

## Variabel Lingkungan Kerja (X2)

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,769	5

**Variabel Kompensasi (X3)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	5

**Variabel Turnover Karyawan (Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,756	5

## Lampiran 6

## Output Uji Normalitas Data

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	x1	x2	x3	y	
N	40	40	40	40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	17,78	16,85	16,70	17,45
	Std. Deviation	1,672	2,359	2,729	1,811
Most Extreme Differences	Absolute	,196	,200	,274	,202
	Positive	,146	,091	,150	,131
	Negative	-,196	-,200	-,274	-,202
Kolmogorov-Smirnov Z	1,243	1,267	1,731	1,277	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,091	,081	,065	,077	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



## Lampiran 7

## Output Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 <sup>a</sup>	,645	,615	1,124

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,445	3	27,482	21,765	,000 <sup>b</sup>
	Residual	45,455	36	1,263		
	Total	127,900	39			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,244	2,569		,095	,925
	x1	,223	,110	,298	2,949	,006
	x2	,300	,081	,521	4,910	,000
	x3	,283	,072	,426	3,947	,000

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 8

## Output Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x3, x1, x2 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

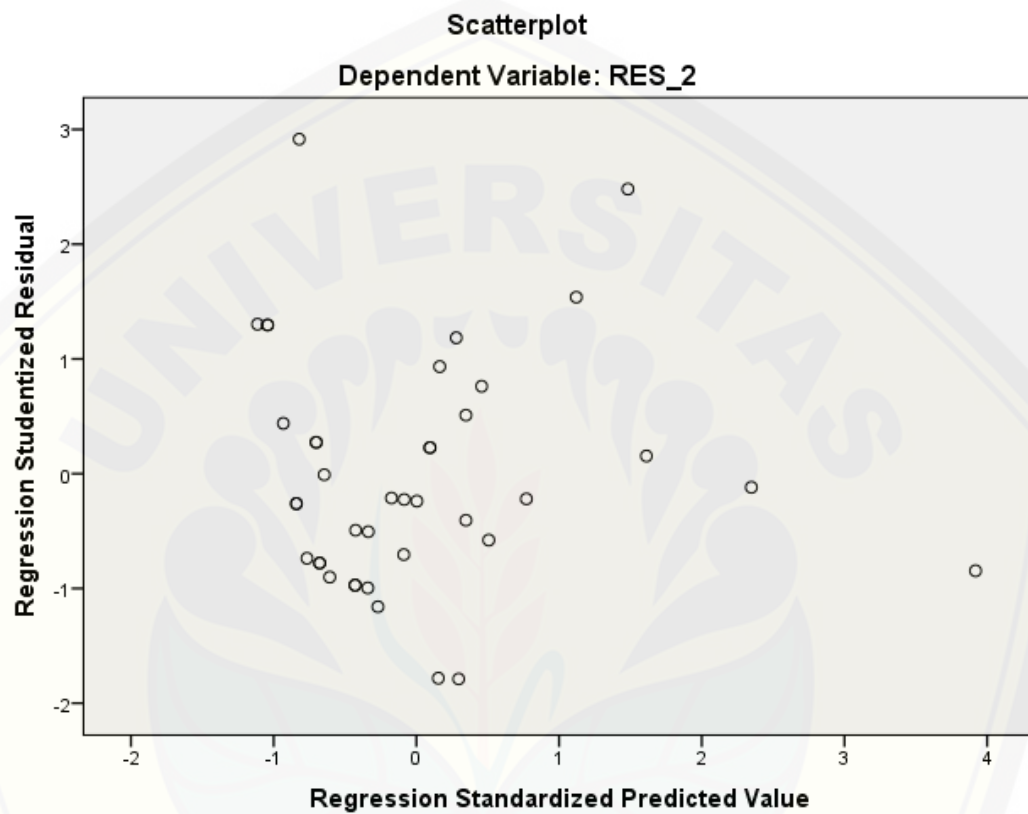
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	,964	1,038
	x2	,877	1,140
	x3	,848	1,180

a. Dependent Variable: y

## Lampiran 9

## Output Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 10

## Uji Hipotesis

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,244	2,569		,095	,925
x1	,223	,110	,298	2,949	,006
x2	,300	,081	,521	4,910	,000
x3	,283	,072	,426	3,947	,000

a. Dependent Variable: y

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)Model Summary<sup>b</sup>

R Square	Adjusted R Square
,645	,615

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

**Tabel R**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel T

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688