



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN *JOB*
INSECURITY TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka penyelesaian studi Strata 1
untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

Achmad Syamsul

17810075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku Pembimbing Skripsi I dan II dari Mahasiswa Universitas PGRI
Semarang:

Nama : Achmad Syamsul

NPM : 17810075

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan *Job
Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi tersebut telah selesai dan siap untuk diujikan.

Pembimbing I

Pembimbing II

Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E.,M.M

Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M

NPP 138301402

NPP 187901540

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI
DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*”

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia
Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang:

Pada Hari : Kamis

Tanggal : 18 Agustus 2022

Mengetahui,

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E.,M.M

NPP. 138301402

Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M

NPP. 187901540

Noni Setyorini, S.E.,M.Sc

NPP. 169001508

Dekan

Kaprodi

Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P

NPP. 146501457

Ika Indriasari, S.E., Akt., M.Si

NIP. 197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“できない理由を探さず, できる方法を考えよう” (Wasistha W.P)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ibu Pamiyatun, Bapak Slamet dan seluruh keluarga yang tidak pernah lelah dalam memberikan doa, motivasi dan dukungan baik secara moral dan materi.
2. Dosen pembimbing saya, Ibu Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E.,M.M dan Bapak Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M yang dengan penuh kesabaran membimbing, memberikan arahan dan memotivasi saya dengan sangat baik.
3. Seluruh teman-teman S1 Manajemen angkatan 2017 yang selalu memberikan motivasi dan semangat.
4. Kepala BLU UPTD Trans Semarang, seluruh pegawai dan petugas yang telah banyak membantu dalam kelancaran penelitian ini.
5. Almamater Universitas PGRI Semarang tercinta.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Syamsul

NPM : 17810075

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 20 Juli 2022

Yang membuat pernyataan

Achmad Syamsul

NPM. 17810075

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai di BLU UPTD Trans Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini sejumlah 1.256 pegawai BLU UPTD Trans Semarang dengan sampel penelitian sejumlah 93 responden. Penarikan sampel menggunakan metode random sampling. Pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,139 lebih besar dari 0,05; (2) kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,071 lebih besar dari 0,05; (3) *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

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

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational culture, compensation and job insecurity on employee turnover intention at BLU UPTD Trans Semarang. This research uses quantitative research methods. The population of this research is 1.256 employees of BLU UPTD Trans Semarang with a research sample of 93 respondents. Sampling using random sampling method. The data were collected using questionnaires. Data analyze used multiple regression analysis.

Based on the results of the study, it shows that (1) organizational culture has no effect on turnover intention, as evidenced by a significance value of 0.139 which is greater than 0.05; (2) compensation has no effect on turnover intention, as evidenced by a significance value of 0.071 greater than 0.05; (3) job insecurity has an effect on turnover intention, as evidenced by a significance value of 0.000 which is less than 0.05.

Keywords: *Organizational Culture, Compensation, Job Insecurity, Turnover Intention.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*” sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari banyak kendala dan kesulitan. Namun berkat bimbingan, nasihat, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, segala kendala dan kesulitan dapat teratasi dengan baik. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Ibu Dr. Sri Suciati, M.Hum selaku Rektor Universitas PGRI Semarang.
2. Ibu Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, MP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Ika Indriasari, S.E.,Akt.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktunya selama proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Heri Prabowo, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktu selama proses penyusunan skripsi.
6. Ibu Noni Setyorini, S.E.,M.Sc selaku Dewan Penguji yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mempertanggungjawabkan hasil penulisan skripsi ini.

7. Bapak/Ibu dosen dan staf Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bekal ilmu, pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Ibu Pamiyatun, Bapak Slamet dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan doa dan dukungan.
9. Bapak/Ibu pegawai dan petugas BLU UPTD Trans Semarang yang telah bersedia membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman Manajemen angkatan 2017 yang saling mendukung dan membantu dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku (Ahmad Rangga Bagus Ro'uf Pradana, Muhammad Saim, Wahyudi Irwan, M. Ghauzi, Bagus Rinto) yang selalu mendengarkan, memberikan solusi dan semangat ketika penulis merasa putus asa dan kebingungan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengarapkan kritik dan saran yang membangun untuk dapat menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, 21 Juli 2022

Penulis,

Achmad Syamsul

NPM. 17810075

DAFTAR ISI

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Pertanyaan Penelitian.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Landasan Teori	13
C. Pengembangan Hipotesis	27

D. Kerangka Berpikir.....	30
E. Hipotesis Penelitian	30
BAB III	31
METODE PENELITIAN.....	31
A. Desain Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel.....	32
C. Definisi Operasional	33
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	35
E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	35
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Deskripsi Objek Penelitian	41
B. Hasil Penyebaran Data.....	42
C. Karakteristik Responden.....	42
D. Uji Instrumen	44
E. Hasil Pengujian Hipotesis.....	55
F. Pembahasan	56
BAB V.....	59
PENUTUP.....	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Daftar Kajian Pustaka	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4. 2 Uji Validitas	46
Tabel 4. 3 Instrumen yang Digunakan dan Dieliminiasi	47
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas	49
Tabel 4. 6 Uji Normalitas.....	50
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4. 8 Uji Heterokedastisitas	51
Tabel 4. 9 Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4. 10 Uji t test.....	53
Tabel 4. 11 Uji F test.....	54
Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Pegawai Keluar BLU UPTD Trans Semarang	6
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	30

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memegang kedudukan penting untuk memajukan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, organisasi sering menghadapi permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah *turnover intention* karyawan. Perusahaan harus mampu menjaga tingkat perputaran karyawan (*turnover rate*) agar tetap stabil karena tingkat turnover merupakan salah satu indikator bagaimana kualitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Turnover Intention adalah intensitas karyawan yang menarik diri dari perusahaan dengan berbagai sebab yang melatarbelakanginya. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan *Turnover* merupakan pemutusan hubungan kerja karyawan dari perusahaan yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri (sukarela) maupun yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Syed dkk (2015) dalam Brahmanna (2020) mengemukakan *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan kompensasi yang diberikan. *Turnover rate* yang tinggi dapat menyebabkan beban bagi perusahaan, karena perusahaan perlu mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan, seleksi dan pelatihan bagi karyawan baru yang kurang berpengalaman sebagai pengganti karyawan sebelumnya. Yin-Fah dkk (2010)

dalam Rahmayanti (2020) menyatakan bahwa *turnover* karyawan merupakan permasalahan serius yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian mengenai *turnover intention* penting dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan karena *turnover rate* yang tinggi dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan (Rahmayanti, 2020). Tujuan perusahaan dapat tercapai jika semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana perusahaan dengan baik. Hal ini diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2013) menyatakan tingkat *turnover* yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat mengganggu tingkat efisiensi manajemen perusahaan jika karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan meninggalkan organisasi, sehingga harus segera dicari penggantinya dan dipersiapkan untuk melanjutkan posisi tanggung jawab.

Setiap karyawan dalam organisasi memiliki latar belakang dan budaya yang berbeda, sehingga tercipta subkultur karyawan yang dapat memicu kurangnya kerjasama, komunikasi dan kebersamaan. Peran budaya organisasi dalam mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan semakin penting dalam organisasi. Budaya organisasi yang baik dan mendukung dapat memberikan dampak terhadap tingkat *turnover* karyawan.

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, kebiasaan serta keyakinan yang dibentuk dan dianut oleh individu dalam organisasi. Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya erat kaitannya

dengan nilai-nilai perusahaan, dengan nilai-nilai tersebut kita dapat mengetahui seberapa besar tanggung jawab setiap karyawan dan mengetahui kinerja dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi juga berfungsi untuk mengendalikan sistem sosial yang dapat memberikan pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan melalui nilai, norma dan keyakinan yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Rahmayanti (2020) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sari (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Komalasari (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 6,9%.

Noerchoidah (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak signifikan mempengaruhi *turnover intenion*. Penelitian yang dilakukan Dhananjaya (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh negatif pada *turnover intention*. Fatiqoh (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dwiyanti (2020) dalam penelitiannya membuktikan bahwa budaya organisasi terhadap *turnover intention* terdapat pengaruh negatif. Penelitian ini berusaha untuk menguji bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* yang dilakukan dengan harapan mendapatkan hasil penelitian yang lebih berragam.

Kompensasi merupakan wujud pemberian yang diterima karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan pada perusahaan. Kompensasi menurut Mondy (2008) merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Disebutkan juga dalam Hasibuan (2008) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah salah satu hak yang harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan dan aturan yang berlaku. Pemberian kompensasi menggambarkan upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan (*employee retention*) serta mendorong karyawan untuk memberikan hasil dan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Karyawan merasa dihargai apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai, dimana hal tersebut dapat memberikan peningkatan motivasi, kualitas pekerjaan dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dapat bertahan lebih lama dalam perusahaan dan mengurungkan untuk meninggalkan pekerjaan.

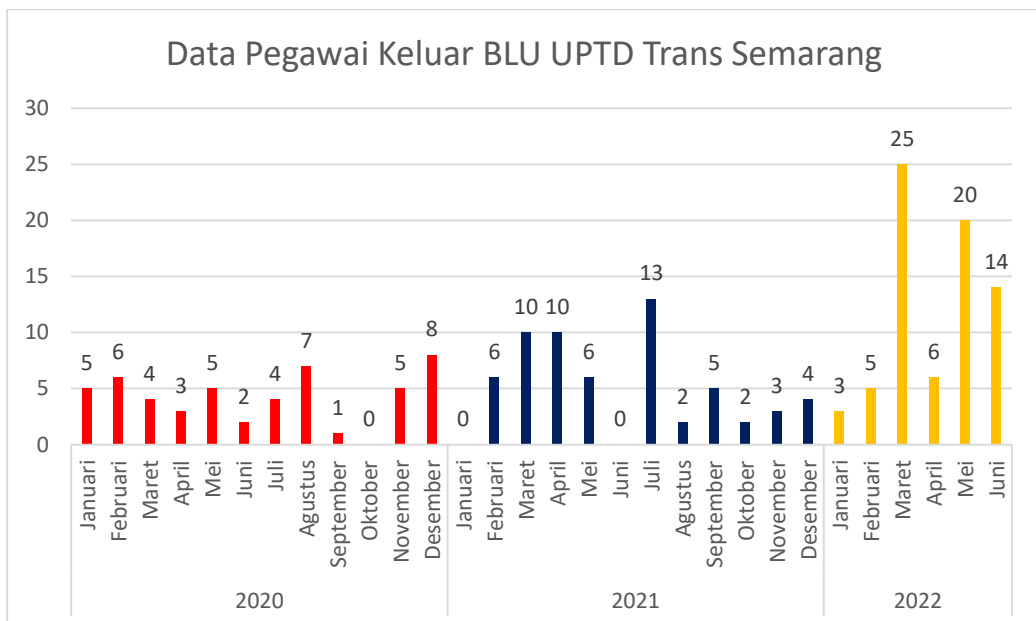
Job insecurity merupakan kondisi ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasi yang dapat memunculkan perasaan cemas dan khawatir terkait pekerjaannya. *Job Insecurity* menurut Safaria (2011) adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Menurut Smithson dan Lewis (2000) *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang

berubah-ubah (*perceived impermanence*). Karyawan yang mengalami peningkatan *job insecurity* dikarenakan status kepegawaian yang tidak stabil dan tingkat pendapatan dapat mengakibatkan meningkatnya intensi pindah kerja serta faktor usia, lama kerja dan budaya organisasi berperan dalam *turnover intention* (Hanafiah, 2013). Perusahaan yang tidak memiliki perkembangan karir dan promosi bagi karyawan juga dapat menjadi salah satu faktor karyawan meninggalkan organisasi. Sehingga, karyawan yang memiliki *job insecurity* yang tinggi diduga dapat menjadi faktor pendorong karyawan untuk menarik diri dari organisasi.

Setiap karyawan mengharapkan terjaminnya keamanan dalam pekerjaan dan masa depannya. Keamanan kerja ini bukan hanya aman dari kecelakaan kerja namun juga ancaman kehilangan pekerjaan. Menurut Feinstein dan Harrah yang dikutip oleh Andries (2010:1), beberapa metode yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk menekan angka *turnover*, diantaranya adalah dengan melihat sisi keamanan kerja bagi karyawan atau yang disebut *job insecurity*.

Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Trans Semarang merupakan badan yang bergerak di bidang penyelenggara jasa angkutan umum *bus rapid transit*. BLU UPTD Trans Semarang adalah badan usaha yang dikelola oleh Pemerintah Kota Semarang melalui Dinas Perhubungan Kota Semarang yang bertujuan mengakomodasi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan sarana transportasi yang nyaman, aman, cepat, murah dan bersifat massal. Dalam upaya memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap sarana

transportasi public yang nyaman, aman, cepat, murah dan bersifat massal, pegawai BLU UPTD Trans Semarang dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang optimal dan professional. Sehingga dalam kegiatan operasionalnya dibutuhkan sumber daya manusia yang berorientasi pada pelayanan dan profesional. Berdasarkan data yang diperoleh, BLU UPTD Trans Semarang terdapat permasalahan terkait peningkatan *turnover intention* pegawai dengan data sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Data Pegawai Keluar BLU UPTD Trans Semarang

Berdasarkan data yang diperoleh dapat dilihat bahwa setiap tahun dalam 3 tahun terakhir jumlah pegawai yang keluar mengalami peningkatan. Jumlah pegawai yang keluar pada tahun 2020 adalah 50 pegawai. Jumlah pegawai yang keluar pada tahun 2021 adalah 61 pegawai. Data tersebut mencatat bahwa pada bulan Januari-Juni 2022 mengalami peningkatan jumlah pegawai yang keluar sejumlah 73 pegawai. Peningkatan tertinggi pada bulan

Januari-Juni 2022 terjadi pada bulan Maret dengan jumlah pegawai yang keluar 25 pegawai dan bulan Mei sejumlah 20 pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, data tingkat *turnover* perusahaan mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan terkait tingkat *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang. Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity* yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat disimpulkan 3 rumusan pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada pegawai BLU UPTD Trans Semarang.
2. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada pegawai BLU UPTD Trans Semarang.
3. Mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai BLU UPTD Trans Semarang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak:

1. Bagi perusahaan

Dengan mengetahui faktor yang menjadi pengaruh *turnover intention*, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk kemudian dapat dilakukan evaluasi dan pengambilan keputusan untuk dapat menekan dan mengendalikan tingkat *turnover*. Perusahaan dapat lebih mengevaluasi pengaruh dari budaya organisasi, memperhatikan *job insecurity* pegawai serta pemberian kompensasi untuk menciptakan kerjasama, kolaborasi, komunikasi dan koordinasi dengan baik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam mengelola *turnover intention*.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai rujukan atau acuan penelitian lain terkait dengan *turnover intention* pada karyawan. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberi wawasan, pengetahuan mengenai faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan

perusahaan atau organisasi yaitu budaya organisasi, pemberian kompensasi dan *job insecurity* pada karyawan.

F. Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika dalam penelitian guna memudahkan pembaca memahami penelitian ini:

BAB I Pendahuluan

BAB I memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Kajian Pustaka

BAB II memuat landasan teori, mengkaji penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

BAB III memuat mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik dan instrument pengumpulan data, uji instrument dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

BAB IV memuat penjabaran objek penelitian, hasil pengolahan data dan interpretasi dari hasil pengolahan data.

BAB V Penutup

BAB V memuat kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran pustaka yang dilakukan, ditemukan pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Penelitian Terdahulu	Uraian
1.	Nama Peneliti	Santi Rahmayanti, Waluyo Martowiyoto (2020)
	Judul Penelitian	<i>The Effect of Leadership, Organization Culture Toward Turnover Intention With Job Satisfaction as Mediator Variable: Analysis of Millenial Generation Employees at PT. X, PT. Y and PT.Z.</i>
	Hasil Penelitian	Jenis penelitian <i>explanatory research</i> . Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> sebanyak 200 responden. Analisis data menggunakan SEM (<i>Structural Equation Modeling</i>). Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

2.	Nama Peneliti	Euis Siti Komalasari, Widiyono, Anita Maulina (2021)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan pada PT. Elang Transportasi Indonesia di Jakarta.
	Hasil Penelitian	<p>Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jumlah responden 57 karyawan PT. Elang Transportasi Indonesia. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis menggunakan uji T, uji F dan koefisien determinasi. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada <i>turnover intention</i> sebanyak 34,2% dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sebanyak 6,9%. Secara simultan, ada pengaruh signifikan variabel kompensasi dan budaya organisasi terhadap <i>turnover intention</i> sebanyak 36,9%, sisanya 63,1% dipengaruhi oleh variabel lain.</p>
3.	Nama Penelitian	N.M.C. Dwiyanti (2020)

	Judul Penelitian	<i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi
	Hasil Penelitian	Penelitian menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel sejumlah 138 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> berpengaruh negatif.
4.	Nama Peneliti	Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi, Made Subudi (2017)
	Judul Penelitian	Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar
	Hasil Penelitian	Penelitian mengambil sampel 89 responden dengan metode analisis menggunakan <i>path analysis</i> . Hasil menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> .

5.	Nama Peneliti	Satya Brahmanna, IGA Manuati Dewi (2020)
	Judul Penelitian	<i>Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention mediated by the Job Satisfaction of Employees</i>
	Hasil Penelitian	Sampel sejumlah 79 responden karyawan. Merupakan penelitian asosiatif kuantitatif. Analisis data menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian <i>work insecurity</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dan <i>job satisfaction</i> secara parsial dapat memediasi pengaruh <i>work insecurity</i> dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> .

Tabel 2. 1 Daftar Kajian Pustaka

B. Landasan Teori

Adapun dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan *turnover intention*, budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity*.

1. Turnover Intention

Turnover Intention adalah intensitas karyawan dalam meninggalkan perusahaan dengan berbagai sebab yang melatarbelakanginya. Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* adalah intensitas dari keinginan

karyawan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Menurut Mobley (1986) menyatakan bahwa keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi merupakan *predictor* dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Syed dkk (2015) dalam Brahmanna (2020) mengemukakan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja dan kompensasi yang diberikan.

Tingginya tingkat *turnover* dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan karena berkaitan dengan biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan untuk mengisi posisi yang telah ditinggalkan oleh karyawan. *Turnover intention* dapat mengganggu kegiatan operasional organisasi, terlebih bagi pegawai yang memutuskan menarik diri merupakan pegawai yang mempunyai keahlian, pengalaman, kompetensi dan keterampilan yang baik. Turnover dapat membawa dampak positif apabila timbul kesempatan untuk menggantikan individu yang berkinerja tidak optimal dengan individu yang memiliki keterampilan, motivasi dan loyalitas yang tinggi (Dalton dan Todor, 1981) dalam Irwandi (2002). Suwandi dan Indriantoro (2003:3) dalam Putrianti (2014) berpendapat bahwa terdapat dua jenis *turnover*, yaitu:

- a. *Voluntary turnover* yaitu keluarnya karyawan dari perusahaan karena adanya alasan yang bersifat sukarela. *Voluntary turnover* dibagi menjadi dua:

1) *Avoidable turnover* (dapat dihindari)

Avoidable turnover merupakan dorongan karyawan untuk meninggalkan perusahaan karena alasan perusahaan lain yang lebih baik seperti kepemimpinan, administrasi, upah dan kondisi kerja yang lebih baik di perusahaan lain yang dimana hal tersebut masih dapat dihindari.

2) *Unavoidable turnover* (tidak dapat dihindari)

Alasan keluar atau berpindah ke perusahaan lain karena tidak dapat dihindari seperti pensiun, wafat, harus bekerja dekat orang tua di kampung, pindah kerja karena mengikuti suami/istri, perubahan arah karir dan kehamilan.

- b. *Involuntary turnover* adalah keluarnya karyawan dari perusahaan yang bersifat terpaksa dan tidak sukarela. *Involuntary turnover* disebabkan karena pendisiplinan atau efisiensi karyawan oleh perusahaan atau karena *layoff* (PHK).

Adapun indikator turnover intention menurut Chen dan Francesco (2000) adalah sebagai berikut:

- a. Pikiran untuk keluar menggambarkan karyawan yang memiliki pemikiran untuk berhenti atau bertahan di perusahaan.
- b. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat menggambarkan karyawan yang memiliki dorongan kuat untuk segera meninggalkan organisasi.

- c. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain (*intention to search for another job*) menggambarkan karyawan yang mulai aktif mencari lowongan pekerjaan lain yang lebih baik dari perusahaannya saat ini.
- d. Berpikir tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan saat ini.

Adapun dua faktor yang menentukan *turnover* karyawan menurut Mobley (1986):

- a. Faktor Organisasional meliputi:

- 1) Kategori jabatan.

Sebagai contoh adalah perpindahan karyawan sering terjadi pada tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus, karyawan yang memiliki keterampilan rendah serta bagian selain manajerial.

- 2) Besar kecilnya organisasi

Perusahaan yang besar mempunyai peluang mobilitas internal lebih tinggi daripada perusahaan yang lebih kecil. Dalam proses manajemen sumber daya manusia, seleksi personalia lebih maju dan canggih serta sistem kompensasi bersaing.

- 3) Besar kecilnya unit kerja

Unit kerja berhubungan dengan perputaran karyawan berkaitan dengan kepribadian, komunikasi dan keterpaduan kelompok.

- 4) Penggajian

Perusahaan yang membayar gaji rendah memiliki kemungkinan meningkatkan tingkat *turnover*. Hal ini tentu berkaitan dengan karyawan yang mengharapkan gaji layak dan sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.

5) Bobot kerja

Bobot kerja berkaitan dengan suatu pekerjaan seperti beban kerja, tanggung jawab kerja, rutinitas pekerjaan dan pengulangan tugas.

Bobot kerja yang tinggi dan membebani karyawan secara berlebih dapat menjadi faktor karyawan memiliki keinginan untuk keluar dan pindah dari perusahaan.

b. Faktor Individual meliputi:

1) Usia

Karyawan yang lebih muda sering memiliki tingkat turnover tinggi karena mereka ingin mencari pengalaman baru di bidang atau pekerjaan lain. Sementara untuk karyawan yang tidak lagi muda seringkali memiliki tanggung jawab keluarga sehingga tingkat turnover lebih rendah.

2) Masa kerja

Perputaran karyawan sering kali terjadi pada karyawan yang memiliki masa kerja singkat.

3) Jenis kelamin

Faktor jenis kelamin berkaitan dengan tanggung jawab dan jabatan dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat perputaran karyawan.

4) Pendidikan

Kajian mengenai pendidikan banyak didasarkan pada individu dengan pendidikan yang sama, pendidikan merupakan faktor yang dipertanyakan apabila mengingat besarnya perbedaan kualitas pendidikan.

5) Data biografik

Data biografik dapat bermanfaat untuk *employee turnover forecasting* atau meramalkan pergantian karyawan.

6) Kepribadian

Individu yang keluar dan pindah dari perusahaan cenderung memiliki batas berkaitan dengan faktor kepribadian seperti rasa percaya diri, kemandirian dan prestasi.

7) Minat

Karyawan yang bekerja di bidang yang sesuai dengan minatnya merasa aman bekerja dan intensi untuk keluar dari organisasi cenderung rendah, dan sebaliknya.

8) Bakat dan kemampuan

Employee turnover forecasting dapat dilakukan salah satunya adalah dengan mempergunakan bakat serta kemampuan karyawan dengan pekerjaannya.

2. Budaya Organisasi

Setiap perusahaan memiliki nilai-nilai dan norma yang membedakan perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Nilai-nilai yang dianut, perilaku, norma dan kebiasaan yang berulang dapat membentuk sebuah budaya yang ada di dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan norma, nilai, kebiasaan dan keyakinan yang dibentuk, dimiliki dan dianut oleh individu dalam organisasi. Beberapa peneliti menyebutkan bahwa budaya kerja termasuk dalam budaya organisasi (Musadieg dkk, 2018; Pawirosumarto, Bachelor & Gunawan, 2017; Murphy, Cooke & Lopez, 2013 dalam Rahmayanti, 2020). Perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga dapat menekan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Tanadi M. (2014) mengungkapkan bahwa budaya perusahaan dapat bersifat permanen untuk jangka waktu yang lama, tetapi tidak pernah bersifat statis. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi ulang nilai, tindakan dan norma yang ada dalam sebuah perusahaan. Robbin (1998) dalam Komalasari (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki pengaruh yang cukup kuat dan berpengaruh besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*, begitu juga sebaliknya.

Adapun yang menjadi indikator budaya organisasi menurut Agnesya (2019) sebagai berikut:

a. Fleksibilitas proses dan prosedur kerja

Fleksibilitas dalam pekerjaan dapat membantu karyawan dalam beradaptasi pada perubahan. Karyawan yang memiliki fleksibilitas cenderung disenangi oleh perusahaan karena karyawan yang fleksibel mampu beradaptasi dengan tantangan dan kondisi kerja yang kurang ideal.

b. Kepercayaan dan kerja sama antar staf

Kepercayaan dan kerja sama yang terjalin dengan baik antar staf dapat membentuk budaya organisasi yang kuat dan kompak. Kuatnya kepercayaan dan kerja sama dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi.

c. Adaptasi pada perubahan

Budaya yang adaptif merupakan budaya organisasi yang anggotanya dapat menerima dan menyesuaikan perubahan yang terjadi.

d. Kerja sama antar departemen

Kerja sama dan koordinasi yang baik antar divisi dan departemen dapat menciptakan organisasi dengan budaya yang kuat. Kerja sama dan koordinasi juga menjadi faktor sukses atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan wujud pemberian yang diterima karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan pada perusahaan. Menurut Mondy (2008) kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Disebutkan juga dalam Hasibuan (2008) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dessler (2009) menyebutkan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan tersebut. Kompensasi menurut Simamora (2004) adalah kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2013) adalah:

1) Ikatan kerja sama

Hubungan kerja sama dan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan dapat terjalin dan menciptakan hubungan mutualisme. Karyawan berkewajiban melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaannya dengan baik dan berhak mendapatkan kompensasi. Sementara perusahaan berkewajiban membayarkan kompensasi yang telah disepakati dan mendapatkan hak berupa meningkatnya kinerja dan produktifitas dari karyawan.

2) Kepuasan kerja

Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3) Pengadaan efektif

Apabila program pemberian kompensasi besar maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan lebih efektif.

4) Motivasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memberikan motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dan lebih produktif.

5) Stabilitas

Apabila pemberian kompensasi dilakukan adil sesuai kesepakatan dan peraturan serta konsistensi eksternal kompetitif dapat menciptakan stabilitas.

6) Disiplin

Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai kesepakatan dan aturan dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dan menaati aturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh dapat terkendali apabila pemberian kompensasi dilakukan dengan baik dan sesuai, sehingga karyawan dapat fokus pada tanggung jawab dan pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Apabila pemberian kompensasi telah sesuai aturan perundang-undangan maka campur tangan pemerintah dapat dihindari.

Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Menurut Bangun (2012) dalam Akmal (2015) sebagai berikut:

- a. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diperoleh dalam bentuk finansial melalui sistem pembayaran langsung atau tidak langsung.
 - 1) Kompensasi langsung (*direct payment*) seperti gaji dan upah, bonus atau insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian, hasil dan kinerja karyawan.
 - 2) Kompensasi tidak langsung (*indirect payment*) dapat berwujud tunjangan seperti pensiun, liburan dengan biaya perusahaan dan asuransi.
- b. Kompensasi nonfinansial merupakan kompensasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Pemberian kompensasi nonfinansial dapat diberikan dalam bentuk penghargaan seperti jam kerja yang fleksibel, fasilitas, lingkungan kerja yang aman, dan pekerjaan yang lebih menantang. Dimensi kompensasi nonfinansial meliputi faktor fisik dan psikologis yang diberikan.

Adapun indikator kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

- a. Gaji dan upah

Gaji dan upah merupakan pembayaran yang dilakukan secara berkala oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan waktu atau target sesuai dengan kesepakatan.

b. Insentif

Insentif merupakan pemberian bonus atas hasil kerja yang melebihi atau diatas harapan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan bentuk pemberian perusahaan terhadap karyawan diluar gaji, seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan, dsb.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan yang dapat digunakan oleh karyawan seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas kesehatan dan kebugaran, tempat tinggal dan asrama, dll.

4. *Job Insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam organisasi yang dapat memunculkan perasaan cemas dan khawatir terkait pekerjaannya. Definisi *job insecurity* menurut Safaria (2011) adalah adanya ancaman yang menyebabkan rasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Menurut Smithson dan Lewis (2000) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi

lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Irwandi (2002) mengemukakan bahwa *job insecurity* adalah rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Hellgren dkk (2002) mengemukakan terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu:

- 1) *Job insecurity* kuantitatif yaitu khawatir kehilangan pekerjaan itu sendiri dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan.
- 2) *Job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.

Adapun faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berdasarkan Robbins dan Coulter (2011) berdasarkan karakteristik karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Umur

Tingkat produktifitas karyawan dapat menurun akibat bertambahnya usia, sehingga semakin bertambahnya usia individu dapat menimbulkan *job insecurity*.

- 2) Tingkat kepuasan kerja

Adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja setiap individu dapat mempengaruhi seseorang mengalami *job insecurity*, individu yang tidak puas terhadap pekerjaannya dapat memberikan dampak pada *job insecurity*.

- 3) Status perkawinan

Karyawan dengan status belum menikah, menikah dan cerai dapat mempengaruhi pekerjaannya yang dapat menyebabkan *job insecurity* karyawan.

4) Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Jika kepribadian karyawan tidak sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan dapat merasakan kurang aman terhadap pekerjaannya dan menimbulkan *job insecurity*.

Adapun dimensi *job insecurity* menurut Adkins dkk (2001) adalah sebagai berikut:

1) Kemungkinan kehilangan pekerjaan

Dimensi ini berkaitan tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan karyawan di perusahaan.

2) Kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan

Karyawan dapat merasa cemas dan tidak aman apabila perusahaan mengalami perubahan yang dapat memunculkan kemungkinan-kemungkinan negatif bagi karyawan.

3) Ketidakberdayaan dalam mengatasi ancaman

Dimensi ini berkaitan tentang tingkat ketidakberdayaan karyawan ketika terjadi ancaman pada pekerjaan dan karir mereka.

Adapun indikator untuk mengukur *job insecurity* menurut Nugraha (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Arti pekerjaan itu bagi individu. Indikator ini mengukur tanggapan karyawan apakah pekerjaannya memberikan arti dan makna bagi karir karyawan.
- 2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Indikator ini mengukur persepsi karyawan apakah mampu mengerjakan pekerjaan meski ada ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek dalam pekerjaan.
- 3) Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Indikator ini mengukur persepsi karyawan apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.
- 4) Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Indikator ini mengukur tanggapan karyawan apakah merasakan kepentingan-kepentingan mengenai potensi dari setiap peristiwa.
- 5) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya. Indikator ini mengukur persepsi karyawan apakah merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Budaya organisasi terhadap *turnover intention*

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, kebiasaan serta keyakinan yang dibentuk dan dianut oleh individu dalam organisasi. Adapun penelitian Rahmayanti (2020) yang menyimpulkan bahwa budaya

organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga perubahan budaya organisasi dapat memberikan peningkatan signifikan karyawan untuk menarik diri dari perusahaan. Sejalan dengan penelitian Komalasari (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan sebesar 6,9% terhadap *turnover intention*. Sari (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang lemah seperti ketidakjelasan sistem, proses dan prosedur kerja, organisasi yang resisten terhadap perubahan, rendahnya kepercayaan dan kerja sama dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak nyaman. Sehingga pegawai berpikir lebih baik menarik diri dan mencari organisasi atau perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang lebih sehat.

H1: budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Kompensasi terhadap *turnover intention*

Adapun penelitian Putrianti (2014) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan dari motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap *turnover intention*, dan dari kedua variabel bebas tersebut yang dominan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* adalah variabel pemberian kompensasi karena nilai koefisien beta yang lebih besar. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover*

intention. Brahmanna (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini membuktikan bahwa meningkatnya kompensasi maka karyawan memiliki *turnover intention* yang lebih rendah.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan pegawai, kesepakatan dan aturan upah minimum yang berlaku membuat pegawai merasa bahwa perusahaan tidak memberikan haknya dengan baik. Hal tersebut dapat memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang mampu memberikan kompensasi sesuai dengan harapan pegawai, kesepakatan dan aturan yang berlaku.

H2: kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3. *Job insecurity* terhadap *turnover intention*

Job insecurity adalah kondisi karyawan yang mengalami ketidakamanan dalam sebuah perusahaan yang menimbulkan kekhawatiran pada karir dan pekerjaannya. Andrinirina dkk (2015) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Sejalan dengan penelitian Widyasari (2017) bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* karyawan, maka turnover karyawan semakin meningkat.

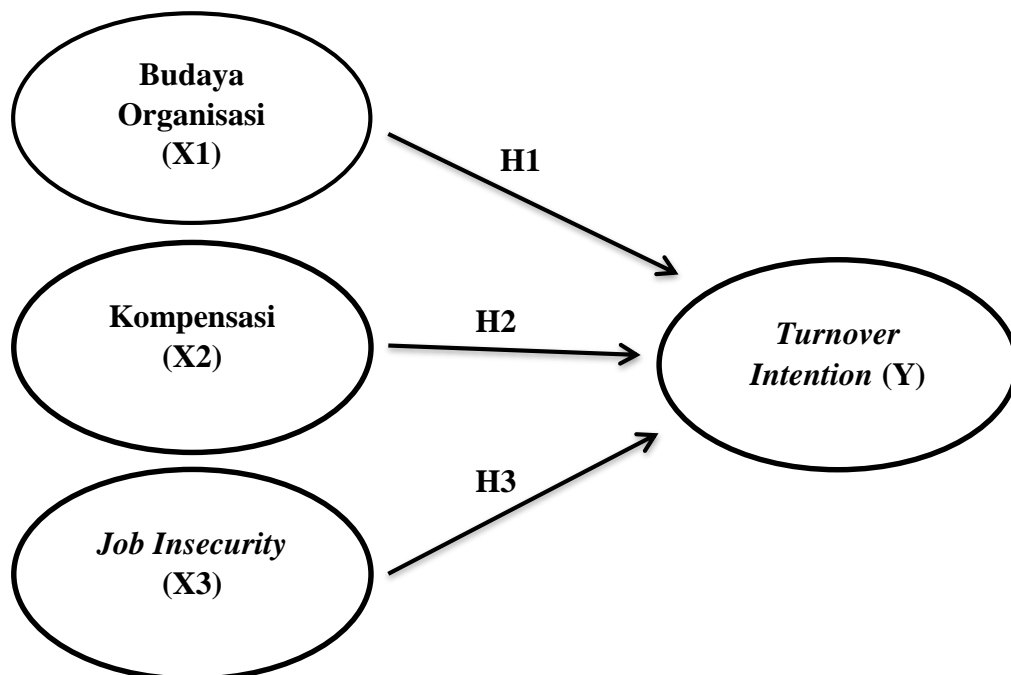
Apabila dalam organisasi terdapat ancaman dan ketidakamanan terkait keberlangsungan pekerjaan dan masa depan pegawai maka pegawai

berpikir lebih baik mencari organisasi atau perusahaan lain yang memberikan rasa aman terkait masa depan karir dan pekerjaannya.

H3: *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

D. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis dan penelitian terdahulu mengenai *turnover intention* terhadap budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity*, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2: kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3: *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan data yang berbentuk angka dan analisis statistik. Penelitian ini menguji pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018: 35) adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis.

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention* (Y) dengan variabel bebas budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan *job insecurity* (X3). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner. Pengukuran variabel menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Sugiyono (2018). Ukuran skala yang digunakan adalah skor minimal 1 hingga skor maksimal 4 dari sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju dan sangat setuju. Teknik analisis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistik 22.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan seluruh bagian generalisasi yang meliputi obyek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2018: 148). Penetapan populasi berdasarkan data pegawai BLU UPTD Trans Semarang bulan Juni 2022 yang berjumlah 1.256 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari seluruh karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan tidak memungkinkan peneliti mempelajari semua populasi karena terbatasnya tenaga, waktu dan finansial, maka peneliti dapat menetapkan sampel yang ditarik dari populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yang merupakan teknik sampling yang memberi peluang sama kepada anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono (2018: 165). Metode yang digunakan dalam penarikan sampel dalam penelitian ini adalah metode random sampling yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah seluruh populasi

e : toleransi error

Dalam penelitian ini menggunakan toleransi error 10% sehingga dapat ditentukan jumlah sampel penelitian sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{1256}{1 + 1256 \times (0,1^2)} \\ &= \frac{1256}{13,56} \\ &= 92,6 \text{ dibulatkan menjadi } 93 \end{aligned}$$

Sehingga untuk populasi 1256 pegawai BLU UPTD Trans Semarang dengan tingkat kesalahan 10% jumlah sampelnya adalah 93 pegawai.

C. Definisi Operasional

Di dalam penelitian ini terdapat variabel independen budaya organisasi (X_1) kompensasi (X_2) dan *Job Insecurity* (X_3) dan variabel dependennya adalah *Turnover Intention* (Y). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (Agnesya, 2019)	1. Fleksibilitas proses dan prosedur kerja 2. Kepercayaan dan kerja sama antar staf 3. Adaptasi pada perubahan 4. Kerja sama antar departemen	<i>Likert</i>

2.	Kompensasi (Simamora, 2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	<i>Likert</i>
3.	<i>Job Insecurity</i> (Nugraha, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Arti pekerjaan itu bagi individu 2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu 4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut 5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya 	<i>Likert</i>
4.	<i>Turnover Intention</i> (Chen and Francesco, 2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pikiran untuk keluar 2. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat 3. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain 	<i>Likert</i>

		4. Berpikir tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini	
--	--	---	--

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan bahan informasi, konsep, teori dan prinsip terkait permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini, studi pustaka diperlukan untuk melengkapi data terkait penelitian yang dilakukan.

b. Kuesioner

Cristensen (2004) dalam Sugiyono (2018) menyebutkan bahwa kuesioner adalah instrumen pengumpulan data di mana responden atau partisipan diwajibkan mengisi pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan oleh peneliti sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Kuesioner dalam penelitian ini bertujuan untuk menarik data tentang bagaimana pemikiran, persepsi, nilai, perilaku dan kepribadian responden pegawai terkait *turnover intention*.

E. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018: 203). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *product moment pearson correlation* dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dinyatakan valid, namun apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, dapat menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018: 203). Pengukuran reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika suatu variabel memberikan nilai (α) $> 0,60$ maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel dan sebaliknya.

F. Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode kuantitatif. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data apakah terdistribusi normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Apabila nilai sigifikansi tabel *Kolmogorov-smirnov* $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Apabila nilai sigifikansi tabel *Kolmogorov-smirnov* $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi linier yang ditemukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi multikolinearitas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (FIV).

Dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat melalui *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Apabila varians dari residual pengamatan ke pengamat lain tetap,

disebut homokedastisitas, dan sebaliknya apabila varians dari residual pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas dan jika nilai signifikansinya $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Data

a. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan mencari pengaruh dan arah dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, sehingga persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y: *Turnover intention*

a: konstanta

b: koefisien regresi

X1: variabel budaya organisasi

X2: variabel kompensasi

X3: variabel *job insecurity*

e: kesalahan regresi (*error*)

b. Uji t (signifikansi parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficient* pada kolom signifikansi dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

c. Uji F (signifikansi simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari semua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel anova dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen. Apabila menggunakan analisis regresi sederhana maka dapat menggunakan nilai *R Square*. Apabila yang digunakan adalah analisis regresi berganda, yang dapat digunakan adalah *Adjusted R Square*. Apabila nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Trans Semarang merupakan badan atau unit yang dikelola oleh Pemerintah Kota Semarang melalui Dinas Perhubungan Kota Semarang yang bertujuan memenuhi kebutuhan transportasi bagi masyarakat yang nyaman, aman, cepat, murah dan bersifat massal dengan mengembangkan *Bus Rapid Transit* (BRT) Trans Semarang. BLU UPTD Trans Semarang memiliki 12 area layanan yang tersebar di Kota Semarang. Visi dan misi BLU UPTD Trans Semarang sebagai berikut:

1. Visi

Menciptakan pelayanan *Bus Rapid Transit* yang professional, mandiri, dapat diandalkan, berkesinambungan dan terjangkau.

2. Misi

- a. Melaksanakan pelayanan *Bus Rapid Transit* yang professional dan terjangkau.
- b. Melaksanakan kemandirian pelayanan *Bus Rapid Transit* dengan prinsip otonomi dalam pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia.

- c. Mendorong berkembangnya transportasi perkotaan yang dapat diandalkan dan berkesinambungan.
- d. Meningkatkan sarana dan prasarana transportasi.

B. Hasil Penyebaran Data

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada petugas Trans Semarang. Pernyataan dalam kuesioner berjumlah 32 item yang meliputi 8 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi, 8 item pernyataan untuk variabel kompensasi, 10 item pernyataan untuk variabel *job insecurity* dan 6 item pernyataan untuk variabel *turnover intention*.

Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 4 Juli 2022 hingga 13 Juli 2022. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 7 lokasi yang berbeda yaitu koridor 1, koridor 6, koridor 5, koridor F1, koridor 2, koridor 4, koridor 8 dan koridor 7. Kuesioner yang disebarkan sejumlah 100 kuesioner dan kuesioner yang kembali berjumlah 100 kuesioner. Data yang dapat diolah sebanyak 93 kuesioner. Data yang tidak dapat diolah sebanyak 7 kuesioner dengan data *outlier*.

C. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan di armada BLU UPTD Trans Semarang dengan 93 responden. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
---------------------	-----------	----------------

Jenis Kelamin		
Laki-laki	55	59%
Perempuan	38	41%
Total	93	100%
Masa Kerja		
<1 tahun	18	19%
1-2 tahun	23	25%
3-4 tahun	25	27%
>5 tahun	27	29%
Total	93	100%
Pendidikan Terakhir		
SMP/Sederajat	2	2%
SMA/SMK/Sederajat	74	80%
Diploma	2	2%
Sarjana	15	16%
Total	93	100%
Jabatan		
Petugas Tiket	84	90.3%
Petugas Timer	6	6.5%
Petugas Operasional/Driver	2	2.2%
Petugas Kebersihan Shelter	1	1.1%
Total	93	100%

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Tabel tersebut menunjukkan karakteristik responden laki-laki 59% dan perempuan 41%. Responden dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 19%, responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 25%, responden dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 27% dan responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 29%.

Responden dengan pendidikan terakhir SMP/ sederajat sebanyak 2%, responden dengan pendidikan terakhir didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat sebanyak 80%, responden dengan pendidikan terakhir diploma sebanyak 2%, responden dengan pendidikan terakhir sarjana sebanyak 16%. Jabatan responden paling banyak adalah bagian petugas tiket sebanyak 90.3%, petugas timer sebanyak 6.5%, driver 2.2% dan petugas kebersihan shelter sebanyak 1.1%.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan instrument penelitian. Penelitian ini menggunakan metode *product moment pearson correlation*.

Variabel	Item pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
	X1.1	0,659**	0,000	Valid
	X1.2	0,697**	0,000	Valid

Budaya Organisasi (X1)	X1.3	0,722**	0,000	Valid
	X1.4	0,685**	0,000	Valid
	X1.5	0,676**	0,000	Valid
	X1.6	0,587**	0,000	Valid
	X1.7	0,736**	0,000	Valid
	X1.8	0,666**	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,615**	0,000	Valid
	X2.2	0,711**	0,000	Valid
	X2.3	0,517**	0,000	Valid
	X2.4	0,718**	0,000	Valid
	X2.5	0,766**	0,000	Valid
	X2.6	0,861**	0,000	Valid
	X2.7	0,816**	0,000	Valid
	X2.8	0,842**	0,000	Valid
<i>Job Insecurity</i> (X3)	X3.1	0,577**	0,000	Valid
	X3.2	0,709**	0,000	Valid
	X3.3	0,709**	0,000	Valid
	X3.4	0,765**	0,000	Valid
	X3.5	0,819**	0,000	Valid
	X3.6	0,441**	0,000	Valid
	X3.7	0,624**	0,000	Valid
	X3.8	0,111	0,291	Tidak Valid

	X3.9	0,753**	0,000	Valid
	X3.10	0,651**	0,000	Valid
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Y.1	0,832**	0,000	Valid
	Y.2	0,794**	0,000	Valid
	Y.3	0,878**	0,000	Valid
	Y.4	0,891**	0,000	Valid
	Y.5	0,875**	0,000	Valid
	Y.6	0,819**	0,000	Valid

Tabel 4. 2 Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.2 menunjukkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau r hitung $> r$ tabel maka dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian instrument selanjutnya. Total item pernyataan yang dapat dianalisis pada tahap selanjutnya adalah 31 pernyataan.

Variabel	Variabel yang digunakan	Variabel tereliminasi
Budaya Organisasi	X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8.	Tidak ada
Kompensasi	X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8.	Tidak ada
<i>Job Insecurity</i>	X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5, X3.6, X3.7, X3.9, X3.10.	X3.8

<i>Turnover Intention</i>	Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.6.	Tidak ada
---------------------------	-------------------------------	-----------

Tabel 4. 3 Instrumen yang Digunakan dan Dieliminasi

Berikut merupakan hasil pengujian validitas setelah instrument yang dinyatakan tidak valid dieliminasi:

Variabel	Item pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,659**	0,000	Valid
	X1.2	0,697**	0,000	Valid
	X1.3	0,722**	0,000	Valid
	X1.4	0,685**	0,000	Valid
	X1.5	0,676**	0,000	Valid
	X1.6	0,587**	0,000	Valid
	X1.7	0,736**	0,000	Valid
	X1.8	0,666**	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,615**	0,000	Valid
	X2.2	0,711**	0,000	Valid
	X2.3	0,517**	0,000	Valid
	X2.4	0,718**	0,000	Valid
	X2.5	0,766**	0,000	Valid
	X2.6	0,861**	0,000	Valid
	X2.7	0,816**	0,000	Valid

	X2.8	0,842**	0,000	Valid
<i>Job Insecurity</i> (X3)	X3.1	0,571**	0,000	Valid
	X3.2	0,714**	0,000	Valid
	X3.3	0,717**	0,000	Valid
	X3.4	0,780**	0,000	Valid
	X3.5	0,812**	0,000	Valid
	X3.6	0,411**	0,000	Valid
	X3.7	0,647**	0,000	Valid
	X3.9	0,775**	0,000	Valid
	X3.10	0,676**	0,000	Valid
	<i>Turnover</i> <i>Intention (Y)</i>	Y.1	0,832**	0,000
Y.2		0,794**	0,000	Valid
Y.3		0,878**	0,000	Valid
Y.4		0,891**	0,000	Valid
Y.5		0,875**	0,000	Valid
Y.6		0,819**	0,000	Valid

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur konsistensi dari instrument penelitian sehingga dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama dan mendapatkan hasil yang sama. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Variabel	N	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	8	0,831	Reliabel
Kompensasi (X2)	8	0,870	Reliabel
<i>Job Insecurity</i> (X3)	9	0,857	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	6	0,922	Reliabel

Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4 memberikan kesimpulan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur data apakah terdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistic *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38033908
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.068
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4. 6 Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Hasil tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan antara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.880	3.186		4.043	.000		
	Budaya Organisasi	-.157	.105	-.152	-1.494	.139	.760	1.316
	Kompensasi	-.182	.100	-.182	-1.824	.071	.784	1.275
	Job Insecurity	.320	.066	.436	4.838	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas

Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam

model regresi. Pengujian menggunakan uji glejser dengan meregresi *absolute residual* pada *unstandardized residuals*. Berikut hasil uji heterokedastisitas penelitian ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.751	1.987		-.378	.706
	Budaya Organisasi	.089	.065	.162	1.358	.178
	Kompensasi	-.044	.062	-.083	-.707	.481
	Job Insecurity	.063	.041	.161	1.526	.131

a. Dependent Variable: Abs_RES

Tabel 4. 8 Uji Heterokedastisitas

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi $0,178 > 0,05$ sehingga dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Nilai signifikansi variabel kompensasi $0,481 > 0,05$ artinya data bersifat homogeny dan tidak terjadi heterokedastisitas. Variabel *job insecurity* dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas karena memiliki nilai signifikansi $0,131 > 0,05$.

b. Uji Statistik

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda diperlukan untuk mengetahui pengaruh dan arah variabel budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Adapun

hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.880	3.186		4.043	.000
	Budaya Organisasi	-.157	.105	-.152	-1.494	.139
	Kompensasi	-.182	.100	-.182	-1.824	.071
	Job Insecurity	.320	.066	.436	4.838	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 4. 9 Uji Regresi Linier Berganda

Berasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,880 - 0,157 X_1 - 0,182 X_2 + 0,320 X_3 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* sebesar -0,157 dimana setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan dapat menurunkan *turnover intention* sebesar -0,157. Variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap variabel *turnover intention* sebesar -0,182 dimana setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan dapat menurunkan *turnover intention* sebesar -0,182.

Variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,320 dimana setiap meningkatnya *job insecurity* sebesar satu satuan dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,320.

2) Uji t (signifikansi parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji t yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05, terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Berikut adalah hasil uji-t untuk penelitian ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.880	3.186		4.043	.000
Budaya Organisasi	-.157	.105	-.152	-1.494	.139
Kompensasi	-.182	.100	-.182	-1.824	.071
Job Insecurity	.320	.066	.436	4.838	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 4. 10 Uji t test

a) Budaya Organisasi memiliki t hitung -1,494 dan nilai signifikansi 0,139 > 0,05. Kesimpulannya adalah variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

- b) Kompensasi memiliki t hitung -1,824 dan signifikansi 0,071 > 0,05. Kesimpulannya adalah variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- c) *Job Insecurity* memiliki t hitung 4,838 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3) Uji F (signifikansi simultan)

Uji F merupakan pengujian untuk melihat bagaimana variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.017	3	75.339	12.863	.000 ^b
	Residual	521.273	89	5.857		
	Total	747.290	92			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kompensasi, Budaya Organisasi

Tabel 4. 11 Uji F test

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa F hitung 12,863 dan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara simultan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.279	2.420

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 4. 12 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Output Adjusted R Square menunjukkan hasil 0,279 yang artinya variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan *job insecurity* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 27,9%. Sementara itu, sebanyak 72,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Setelah melalui proses pengujian data penelitian, selanjutnya diperoleh hasil uji hipotesis. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

1. Pengujian hipotesis 1 dimana pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* pada tabel 4. 9 diperoleh signifikansi $0,139 > 0,05$ maka budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 1 ditolak.

2. Pengujian hipotesis 2 dimana pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada tabel 4. 9 diperoleh signifikansi $0,071 > 0,05$ sehingga kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 2 ditolak.

3. Pengujian hipotesis 3 dimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada tabel 4. 9 diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Hipotesis 3 diterima.

F. Pembahasan

1. Budaya organisasi dan *turnover intention*.

Berdasarkan uji hipotesis 1 diperoleh signifikansi $0,139 > 0,05$ yang mengartikan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fatiqoh (2020) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan arah negatif yang artinya peningkatan budaya organisasi dapat menurunkan *turnover intention*.

Fleksibilitas proses dan prosedur kerja, kepercayaan dan kerja sama antar staf, kemampuan adaptasi pada perubahan dan kerja sama antar departemen tidak mampu mempengaruhi pikiran pegawai untuk keluar, keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, keinginan pegawai untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan pikiran bahwa pegawai tidak memiliki masa depan yang baik apabila tetap bekerja di perusahaan ini.

2. Kompensasi dan *turnover intention*.

Berdasarkan uji hipotesis 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,071 > 0,05 yang mengartikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putrianti (2014) bahwa ada pengaruh signifikan dari pemberian kompensasi terhadap *turnover intention*. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompensasi terhadap *turnover intention* menunjukkan arah negatif, sehingga kenaikan kompensasi dapat menurunkan *turnover intention*.

Pemberian insentif berupa gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang diperoleh pegawai tidak mampu mempengaruhi pikiran pegawai untuk keluar, keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, keinginan pegawai untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan pikiran bahwa pegawai tidak memiliki masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.

3. *Job insecurity* dan *turnover intention*.

Berdasarkan uji hipotesis 3 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 yang mengartikan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Andrinirina dkk (2015) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dan Widyasari (2017) bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Diketahui bahwa nilai koefisien regresi *job insecurity* terhadap *turnover intention*

menunjukkan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* pegawai, maka *turnover intention* semakin meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa makna atau arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja pegawai, tingkat kepentingan yang dirasakan terkait potensi setiap peristiwa serta tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya mampu memberikan pengaruh terhadap pikiran pegawai untuk keluar, keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, keinginan pegawai untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan pikiran bahwa pegawai tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan melalui tahap menghimpun, mengolah serta analisis data terkait pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* di BLU UPTD Trans Semarang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang.
3. *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai BLU UPTD Trans Semarang.

B. Saran

1. Bagi BLU UPTD Trans Semarang penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi manajemen BLU UPTD Trans Semarang terkait pengelolaan *turnover intention* pegawai dengan memperhatikan faktor budaya organisasi, pemberian kompensasi dan khususnya pengelolaan *job insecurity* pegawai. Hal ini diharapkan dapat menjaga tingkat *turnover intention* pegawai di BLU UPTD Trans Semarang.
2. Bagi penelitian berikutnya diharapkan dapat lebih dikembangkan kembali dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover*

intention pegawai, menggunakan metode yang lebih beragam sehingga dapat menambah pengetahuan dan informasi terkait *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A Field Study of Job Insecurity During a Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*, 26(4), 463-483.
- Agnesya, R. A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Kc Surakarta)*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Andries, D. (2010). Analisis Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepercayaan Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen. Vol XII. Jakarta*.
- Andrinirina A, M., Sudarsih, & Dwipayana, i. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention Karyawan pada Royal Hotel n'lounge Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi terhadap Intention to Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang IDI. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 22-30.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Brahmannanda, S., & Dewi, I. M. (2020). Work Insecurity and Compensation on Turnover Intention Mediated by The Job Satisfaction of Employees.

- International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 89-98.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter? *Human Relations*, 53(6), 869-887.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dhananjaya, I. B., & Dewi, I. G. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Asadana Semesta Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1346-1373.
- Dwiyanti, N. (2020). Turnover Intention Karyawan Hotel Bintang 5 di Bali Ditinjau dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 96-102.
- Fanani, Z., Sa'adah, L., & Anam, C. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT Jombang Intermedia Pers (Radar Jombang). *Holistic Journal of Management Research*, 2(1), 30-41.
- Fatiqoh, R. M., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention pada PT Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI). *e-Proceeding of Management*, 7(2), 3824-3831.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity dalam Suwandi & Nur Indriantoro. 1999. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo*, 1(3), 178-184.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Irwandi, S. A. (2002). *Analisis Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Akuntan Pendidik di Perguruan Tinggi)*. Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). Covid-19: The Effect of Job Insecurity on The Job Engagement and Turnover Intent of Deluxe Hotel

- Employees and The Moderating Role of Generational Characteristics. *International Journal of Hospitality Management*.
- Komalasari, E. S., Widiyono, & Maulina, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Elang Transportasi Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 38-47.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan. Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Ninaman Pessindo.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Noerchoidah. (2020). Turnover Intention Karyawan: Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Justice dan Kepuasan Kerja. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 14(2), 290-303.
- Nugraha, A. (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. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Octaviani, H., & Hartijasti, Y. (2016). Pengaruh Person-Organization Fit dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator: Analisis pada Karyawan Generasi Y di PT. X, PT. Y dan PT. Z. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 16(1), 1-14.

- Park, S. J., & Tae, K. H. (2009). Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention? *Journal of Leadership in Health Services, 22(1)*, 4-19.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 12(2)*, 1-9.
- Rahmayanti, S., & Martowiyoto, W. (2020). The Effect of Leadership, Organization Culture Toward Turnover Intention With Job Satisfaction as Mediator Variable: Analysis of Millennial Generation Employees at PT.X, PT. Y and PT. Z. 1-30.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2011). *Manajemen Edisi Ketujuh Jilid 1. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior, 15th Edition*. New York: Pearson International.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safaria, T. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stress Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas, 3(2)*, 156-170.
- Sari, K. I., Wahono, B., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi PT. Tri Mitra Jaya Sentosa). *e-Jurnal Riset Manajemen, 96-104*.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract? *Personnel Review*, 29(6), 680-702.
- Soedarmadi, N. N. (2017). Peran Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Sosial Budaya*, 19(1), 90-110.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukran, & Mulyadin. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(3), 233-240.
- Suwandi, & Indriantoro, N. (2003). Pengujian Model Turnover Pasework dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Syed ibn hassan, T. A. (2015). Employee Turnover Intention in Call Center (Punjab) Pakistan. *Journal of business administration Gcu Layyah*, 5(8), 89-96.
- Tanadi, M. (2014). Pemetaan Budaya Organisasi di PT. Wisata Dewa Tour dan Travel tahun 2013. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(1).
- Verdinanto Bagaskoro, S. (2022). Upaya Mengurangi Turnover Intention melalui Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal EMBA*, 1104-1114.

Widyasari, N. M., Dewi, I. A., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103-2132.

Wijaya, E. F. (2010). *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit (Studi pada PT. Bank Jatim Cabang Malang. Publikasi Ilmiah*. Malang: Universitas Brawijaya.

LAMPIRAN

A. Lampiran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu Pegawai
BLU UPTD Trans Semarang
di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Syamsul

NPM : 17810075

Program Studi : Manajemen

Dalam rangka penelitian tugas akhir atas pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention pegawai BLU UPTD Trans Semarang, saya bermaksud mengumpulkan data melalui skala kuesioner. Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kepada Bapak/Ibu bersedia mengisi skala kuesioner penelitian ini.

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dijamin keamanannya dan jawaban tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu di organisasi. Data yang diperoleh hanya sepenuhnya digunakan untuk kepentingan penelitian tugas akhir.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Achmad Syamsul

NPM. 17810075

KETENTUAN PENGISIAN

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan).
2. Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah terlebih dahulu setiap pernyataan dengan cermat sebelum mengisi jawaban.
3. Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya.
4. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

Keterangan pengisian:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Hp :

Jenis kelamin : Perempuan / Laki-laki*

Masa kerja : (Bulan/Tahun*)

Pendidikan terakhir :

Jabatan : Petugas Tiket Petugas Operasional/Satgas
 Kasir Petugas Pengendalian
 Staf Administrasi Pengawasan Armada
 Koordinator Staf Petugas Persiapan Armada
 Pengawas Angkutan Petugas Persiapan Armada
 Petugas Timer /Mekanik Bus
 Petugas Operasional/Puter Petugas Jaga Malam
*) coret yang tidak Petugas Operasional/Driver Petugas Sarpras
perlu Petugas Operasional/OPS Petugas Kebersihan Shelter

Bagian 1 (Budaya organisasi)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Proses dan prosedur kerja di perusahaan fleksibel.				
2.	Saya bekerja sesuai dengan SOP sebagai standar kerja.				
3.	Kepercayaan dan kerja sama antar staf terjalin dengan baik.				
4.	Rekan kerja saya dapat diajak kerja sama dan saling mendukung.				
5.	Saya mampu beradaptasi pada perubahan organisasi.				
6.	Perusahaan menuntut saya untuk mudah menerima dan menyesuaikan terhadap berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan.				
7.	Kerja sama antar departemen terjalin dengan baik.				
8.	Pekerjaan saya akan lebih mudah jika bekerja sama dengan departemen/divisi lain.				

Bagian 2 (Kompensasi)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Gaji/upah yang diterima mencukupi kebutuhan saya.				
2.	Gaji/upah secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
3.	Jika mencapai target saya diberikan insentif.				
4.	Besaran insentif yang saya terima sesuai.				
5.	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada pegawai.				
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai.				
7.	Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan saya.				
8.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai.				

Bagian 3 (Job Insecurity)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Saya merasa pekerjaan ini penting untuk saya, namun saya merasa khawatir terkait masa depan pekerjaan saya.				
2.	Saya merasa khawatir perusahaan tidak memiliki program pengembangan karir.				
3.	Canggihnya peralatan dan teknologi membuat saya khawatir dengan masa depan saya.				
4.	Tingginya target yang ditetapkan perusahaan membuat saya khawatir terhadap masa depan pekerjaan saya.				
5.	Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan saya.				
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan baik meskipun ada ancaman yang kemungkinan terjadi.				
7.	Kepentingan pribadi dapat mempengaruhi kinerja saya.				

8.	Pada saat jam kerja saya tidak melakukan aktivitas yang berkaitan dengan kepentingan pribadi.				
9.	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan saya pada tahun berikutnya.				
10.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang.				

Bagian 4 (*Turnover Intention*)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini.				
2.	Saya berencana keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.				
3.	Saya ingin mencari lowongan pekerjaan lain.				
4.	Saya aktif melamar lowongan pekerjaan di perusahaan lain.				
5.	Saya merasa tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.				

6.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir.				
----	--	--	--	--	--

-Terima kasih atas partisipasi Anda-

B. Lampiran Pengujian

1. Deskripsi Responden

a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	55	59%
Perempuan	38	41%
Total	93	100%

b. Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun	18	19%
1-2 tahun	23	25%
3-4 tahun	25	27%
>5 tahun	27	29%
Total	93	100%

c. Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMP/Sederajat	2	2%
SMA/SMK/Sederajat	74	80%
Diploma	2	2%
Sarjana	15	16%
Total	93	100%

d. Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Petugas ticketing	84	90.32%
Petugas timer	6	6.45%
Petugas operasional/driver	2	2.15%
Petugas kebersihan shelter	1	1.08%
Total	93	100%

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

1) Budaya Organisasi (X1)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Budaya Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.318**	.419**	.387**	.367**	.230*	.533**	.305**	.659**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.027	.000	.003	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.318**	1	.449**	.505**	.443**	.288**	.332**	.403**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.005	.001	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.419**	.449**	1	.499**	.379**	.204	.526**	.364**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.050	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.387**	.505**	.499**	1	.533**	.325**	.293**	.214*	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.004	.040	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.367**	.443**	.379**	.533**	1	.463**	.352**	.283**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.006	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.230*	.288**	.204	.325**	.463**	1	.369**	.422**	.587**
	Sig. (2-tailed)	.027	.005	.050	.001	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.7	Pearson Correlation	.533**	.332**	.526**	.293**	.352**	.369**	1	.554**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.004	.001	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.8	Pearson Correlation	.305**	.403**	.364**	.214*	.283**	.422**	.554**	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.040	.006	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.659**	.697**	.722**	.685**	.676**	.587**	.736**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

2) Kompensasi (X2)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Turnover Intention
Y1	Pearson Correlation	1	.720**	.718**	.669**	.637**	.531**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y2	Pearson Correlation	.720**	1	.610**	.732**	.567**	.468**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y3	Pearson Correlation	.718**	.610**	1	.808**	.668**	.672**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y4	Pearson Correlation	.669**	.732**	.808**	1	.712**	.622**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y5	Pearson Correlation	.637**	.567**	.668**	.712**	1	.823**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Y6	Pearson Correlation	.531**	.468**	.672**	.622**	.823**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93
Turnover Intention	Pearson Correlation	.832**	.794**	.878**	.891**	.875**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93

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

b. Uji Reliabilitas

1) Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	8

2) Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	8

3) Job Insecurity (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	9

4) Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	6

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38033908
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.068
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.880	3.186		4.043	.000		
	Budaya Organisasi	-.157	.105	-.152	-1.494	.139	.760	1.316
	Kompensasi	-.182	.100	-.182	-1.824	.071	.784	1.275
	Job Insecurity	.320	.066	.436	4.838	.000	.965	1.036

a. Dependent Variable: Turnover Intention

c. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.751	1.987		-.378	.706
	Budaya Organisasi	.089	.065	.162	1.358	.178
	Kompensasi	-.044	.062	-.083	-.707	.481
	Job Insecurity	.063	.041	.161	1.526	.131

a. Dependent Variable: Abs_RES

4. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.880	3.186		4.043	.000
	Budaya Organisasi	-.157	.105	-.152	-1.494	.139
	Kompensasi	-.182	.100	-.182	-1.824	.071
	Job Insecurity	.320	.066	.436	4.838	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Uji t test

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.880	3.186		4.043	.000
	Budaya Organisasi	-.157	.105	-.152	-1.494	.139
	Kompensasi	-.182	.100	-.182	-1.824	.071
	Job Insecurity	.320	.066	.436	4.838	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

c. Uji F test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.017	3	75.339	12.863	.000 ^b
	Residual	521.273	89	5.857		
	Total	747.290	92			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kompensasi, Budaya Organisasi

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.302	.279	2.420

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity, Kompensasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Turnover Intention

C. Surat Permohonan Izin Penelitian

 UNIVERSITAS PGRI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Sidodadi Timur Nomor 24 - Dr. Cipto Semarang - Indonesia
Telp. (024) 8316377 Faks. (024) 8448217 Email : upgrisng@upgris.ac.id Homepage : www.upgris.ac.id

Nomor : 026/Urn/FEB/UPGRIS/VI/2022
Lamp. : 1 Berkas
Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

22 Juni 2022

Kepada Yth.
Kepala BLU UPTD Trans Semarang
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di bawah ini:

Nama : ACHMAD SYAMSUL
NPM : 17810075
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir di BLU UPTD Trans Semarang. Maka dari itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan.
Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan,

Dr. Eriyani Sumastuti, MP.
NIP 146501457

Tembusan :

1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Arsip

D. Surat Izin Kepala BLU UPTD Trans Semarang



**PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PERHUBUNGAN
BLU UPTD TRANS SEMARANG**

Jl. Tambak Aji Raya No. 5 Telp/Fax. (024) 86577898 Kode Pos 50185 SEMARANG

SURAT IZIN KEPALA BLU UPTD TRANS SEMARANG
NOMOR : 072 / 1676 / 2022

TENTANG

IZIN PENELITIAN PENGUMPULAN DATA DI KANTOR
BLU UPTD TRANS SEMARANG DAN ARMADA BUS TRANS SEMARANG

Dasar :

- a. Peraturan Walikota Semarang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pola Tata Kelola Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Trans Semarang;
- b. Keputusan Walikota Semarang Nomor 550 / 17 / 2017 tentang Penetapan Unit Pelaksana Teknis Dinas Trans Semarang Sebagai Badan Layanan Umum;
- c. Keputusan Walikota Semarang Nomor 550 / 18 / 2017 tentang Penetapan Badan Layanan Umum Unit Pelaksana Teknis Dinas Trans Semarang sebagai Pengelola Bus Rapid Transit Trans Semarang;
- d. Surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Nomor : 026/Um/FEB/UPGRIS/VI/2022 tanggal 22 Juni 2022 perihal Permohonan Izin Penelitian.

MEMBERI IZIN :

Kepada : Nama : Achmad Syamsul
NIM : 17810075

Untuk : Melaksanakan penelitian di kantor BLU UPTD Trans Semarang dan Armada Bus Trans Semarang dalam rangka penyusunan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*". Terhitung mulai tanggal 27 Juni 2022 s/d 25 Agustus 2022.

Keterangan : Diberikan Kebijakan Bebas Tarif BRT Trans Semarang selama melaksanakan penelitian dimaksud.

Ditetapkan di Semarang
Pada tanggal 27 Juni 2022
KEPALA BLU UPTD TRANS SEMARANG
KOTA SEMARANG


Hendrix Setiawan, S.M.



KUESIONER SETELAH DIUJI

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

BLU UPTD Trans Semarang

di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Syamsul

NPM : 17810075

Program Studi : Manajemen

Dalam rangka penelitian tugas akhir atas pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention pegawai BLU UPTD Trans Semarang, saya bermaksud mengumpulkan data melalui skala kuesioner. Dengan segala kerendahan hati, saya mohon kepada Bapak/Ibu bersedia mengisi skala kuesioner penelitian ini.

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu akan dijamin keamanannya dan jawaban tidak berpengaruh terhadap kondisi Bapak/Ibu di organisasi. Data yang diperoleh hanya akan sepenuhnya digunakan untuk kepentingan penelitian tugas akhir.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi skala kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,



Achmad Syamsul

NPM. 17810075

KETENTUAN PENGISIAN

1. Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban berdasarkan kondisi riil yang ada (yang dirasakan), bukan kondisi yang ideal (kondisi yang diharapkan).
2. Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah terlebih dahulu setiap pernyataan dengan cermat sebelum mengisi jawaban.
3. Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban dengan sejujur-jujurnya.
4. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang disediakan.

Keterangan pengisian:

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Hp :

Jenis kelamin : Perempuan / Laki-laki*

Masa kerja : (Bulan/Tahun*)

Pendidikan terakhir

:

Jabatan

:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Petugas Tiket | <input type="checkbox"/> Petugas Operasional/Satgas |
| <input type="checkbox"/> Kasir | <input type="checkbox"/> Petugas Pengendalian
Pengawasan Armada |
| <input type="checkbox"/> Staf Administrasi | <input type="checkbox"/> Petugas Persiapan Armada |
| <input type="checkbox"/> Koordinator Staf | <input type="checkbox"/> Petugas Persiapan Armada
/Mekanik Bus |
| <input type="checkbox"/> Pengawas Angkutan | <input type="checkbox"/> Petugas Jaga Malam |
| <input type="checkbox"/> Petugas Timer | <input type="checkbox"/> Petugas Sarpras |
| <input type="checkbox"/> Petugas Operasional/Puter | <input type="checkbox"/> Petugas Kebersihan Shelter |
| <input type="checkbox"/> Petugas Operasional/Driver | |
| <input type="checkbox"/> Petugas Operasional/OPS | |

*) coret yang tidak perlu

Bagian 1 (Budaya organisasi)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Proses dan prosedur kerja di perusahaan fleksibel.				
2.	Saya bekerja sesuai dengan SOP sebagai standar kerja.				
3.	Kepercayaan dan kerja sama antar staf terjalin dengan baik.				
4.	Rekan kerja saya dapat diajak kerja sama dan saling mendukung.				
5.	Saya mampu beradaptasi pada perubahan organisasi.				
6.	Perusahaan menuntut saya untuk mudah menerima dan menyesuaikan terhadap berbagai bentuk perubahan dalam perusahaan.				
7.	Kerja sama antar departemen terjalin dengan baik.				
8.	Pekerjaan saya akan lebih mudah jika bekerja sama dengan departemen/divisi lain.				

Bagian 2 (Kompensasi)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Gaji/upah yang diterima mencukupi kebutuhan saya.				
2.	Gaji/upah secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
3.	Jika mencapai target saya diberikan insentif.				
4.	Besaran insentif yang saya terima sesuai.				
5.	Perusahaan telah memberikan berbagai macam tunjangan pada pegawai.				
6.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai.				
7.	Fasilitas yang diberikan perusahaan mendukung pekerjaan saya.				
8.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas pegawai.				

Bagian 3 (Job Insecurity)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Saya merasa pekerjaan ini penting untuk saya, namun saya merasa khawatir terkait masa depan pekerjaan saya.				
2.	Saya merasa khawatir perusahaan tidak memiliki program pengembangan karir.				
3.	Canggihnya peralatan dan teknologi membuat saya khawatir dengan masa depan saya.				
4.	Tingginya target yang ditetapkan perusahaan membuat saya khawatir terhadap masa depan pekerjaan saya.				
5.	Saya merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan saya.				
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan dengan baik meskipun ada ancaman yang kemungkinan terjadi.				
7.	Kepentingan pribadi dapat mempengaruhi kinerja saya.				
8.	Saya merasa terancam terhadap pekerjaan saya pada tahun berikutnya.				
9.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang.				

Bagian 4 (Turnover Intention)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Saya sering berpikir untuk keluar dari perusahaan ini.				
2.	Saya berencana keluar dari perusahaan dalam waktu dekat.				
3.	Saya ingin mencari lowongan pekerjaan lain.				
4.	Saya aktif melamar lowongan pekerjaan di perusahaan lain.				
5.	Saya merasa tidak mempunyai masa depan yang baik jika tetap bekerja di perusahaan ini.				
6.	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena tidak ada perkembangan karir.				

-Terima kasih atas partisipasi Anda-