

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP NIAT BERPINDAH PEKERJAAN
PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES YOGYAKARTA**



16911105

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP NIAT BERPINDAH PEKERJAAN
PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES YOGYAKARTA**

Tesis S-2

Program Magister Manajemen



Diajukan oleh

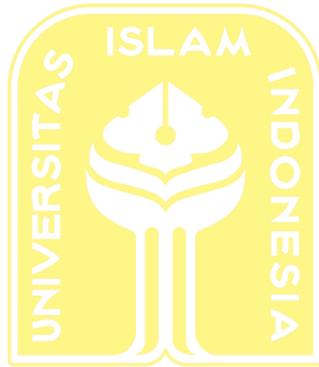
Ilham

16911105

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PENGESAHAN



الجامعة الإسلامية
الاستاذ الدكتور

Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Senin tanggal 29 Juni 2020 Program Studi Manajemen Program Magister,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis

yang disusun oleh :

ILHAM

No. Mhs. : 16911105

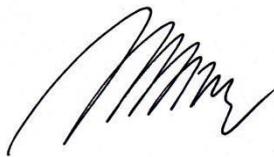
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan Judul:

**PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP NIAT BERPINDAH PEKERJAAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES
YOGYAKARTA**

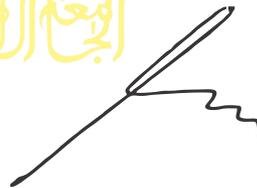
Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I



Drs. Achmad Sobirin, M BA ., Ph.D., Ak.

Penguji II



Prof. Dr. Muafi, SE., M.Si.

Mengetahui

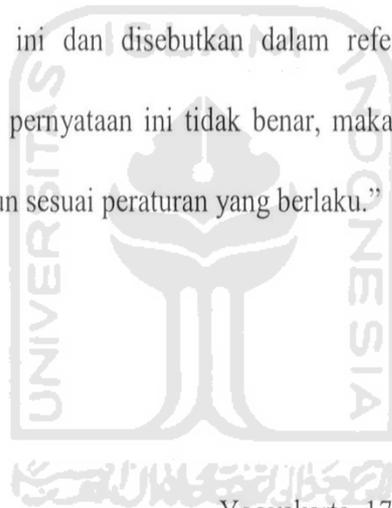
Ketua Program Studi Magister Manajemen,




Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan tesis ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar magister manajemen disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis di acuh dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”



Yogyakarta, 17 April 2020



Ilham

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL
HALAMAN JUDUL.....
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....
HALAMAN PERSETUJUAN.....
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI.....
DAFTAR TABEL
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR LAMPIRAN.....
ABSTRAK
ABSTRACT.....
BAB I: PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang
1.2 Rumusan Masalah
1.3 Tujuan Penelitian.....
1.4 Sistematika Penulisan
BAB II: KAJIAN PUSTAKA.....
2.1 Landasan Teori.....
2.1.1 Niat Berpindah Pekerjaan
a. Pengertian Niat Berpindah Pekerjaan
b. Jenis-jenis Niat Berpindah Pekerjaan
c. Dimensi Dalam Niat Berpindah Pekerjaan
2.1.2 Ketidakamanan Kerja
a. Pengertian Ketidakamanan Kerja
b. Dimensi Ketidakamanan Kerja
2.1.3 Stress Kerja.....
a. Pengertian Stress Kerja
b. Aspek Dalam Stress Kerja
2.1.4 Kompensasi.....
a. Pengertian Kompensasi.....
b. Dimensi untuk mengukur kompensasi.....
2.2 Penelitian Terdahulu
2.3 Hipotesis Penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN	
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	
3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian	
3.3 Subjek Penelitian	
3.4 Metode Pengumpulan Data	
3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	
BAB IV: DATA DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	
4.3 Pengujian Asumsi Klasik	
4.4 Analisis Inferensial	
4.5 Koefisien Determinasi (R^2)	
4.6 Uji t (Pengaruh Parsial).....	
4.7 Uji F (Pengaruh Simultan)	
4.8 Pembahasan.....	
BAB V: KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	
5.1 Kesimpulan	
5.2 Implikasi	
5.3 Keterbasan Penelitian	
5.4 Saran	
DAFTAR REFERENSI.....	
Lampiran 1	
Lampiran 2	
Lampiran 3	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Job Insecurity
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel Stress Kerja
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel Kompensasi
Tabel 3.4	Operasionalisasi Variabel Turnover Intention
Tabel 3.5	Cronbach's Alpha
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....
Tabel 4.5	Uji Validitas Instrumen.....
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.....
Tabel 4.7	Pengujian Normalitas.....
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas
Tabel 4.9	Uji Heterokedasitas
Tabel 4.10	Koefisien Regresi Berganda
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi
Tabel 4.12	Koefisien t
Tabel 4.13	Uji F (Pengaruh Simultan).....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



ABSTRAK

PENGARUH KETIDAKAMANAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP NIAT BERPINDAH PEKERJAAN PADA PT CENTRAL CAPITAL FUTURES YOGYAKARTA

Ilham

16911105

Niat berpindah kerja yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures (2) Pengaruh stress kerja terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures (3) Pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures. Populasi sekaligus sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai di lingkungan PT Central Capital Futures Yogyakarta. Jumlah populasi adalah 45 orang (total sampling atau sensus). Untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen digunakan alat analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil analisa penelitian menunjukkan beberapa hasil temuan yang diuraikan sebagai berikut (1) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures dikarenakan nilai sig t hitung $(0,003) < 0,05$ (2) Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures dikarenakan nilai sig t hitung $(0,002) < 0,05$ (3) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures dikarenakan nilai sig t hitung $(0,015) < 0,05$ (4) Terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja, stres kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures karena signifikansi (Sig.) nilai F hitung sebesar 0,000.

Kata Kunci : Stres kerja, Ketidakamanan kerja, Kompensasi, Niat berpindah pekerjaan

ABSTRACT

IMPACT OF WORK INSECURITY, WORK STRESS AND COMPENSATION TOWARD TURNOVER INTENTION IN PT CENTRAL CAPITAL FUTURES YOGYAKARTA

Ilham

16911105

The turnover intention that occurs in the company is a negative issue that can give an impression on the company but inviting the company to handle it well can be a positive issue for the company. The aim of this study was to analyze (1) The effect of job insecurity on employee's turnover intention of PT. Central Capital Futures (2) The effect of work stress on the employee's turnover intention of PT. Central Capital Futures (3) The effect of compensation on the employee's turnover intention of PT. Central Capital Futures. The population as well as the sample used in this study in all employees in the PT Central Capital Futures Environment Yogyakarta. The total population is 45 people (total sampling or census). Multiple Regression Analysis used to analyzed the effect of more than one independent variable on the dependent variable

Based on the results of the analysis of the study showed a number of findings that were completed as follows (1) Positive and significant work stress on the turnover intention at PT. Central Capital Futures because the value of sig t count (0.003) <0.05 (2) Job insecurity has a positive and significant impact on turnover intention at PT. Central Capital Futures because the value of sig t count (0.002) <0.05 (3) Compensation affects negatively and significantly on turnover intention at PT. Central Capital Futures because the value of sig t count (0.015) <0.05 (4) What is the effect of job insecurity, work stress and compensation simultaneously on the turnover intention at PT. Central Capital Futures because of the significance (Sig.) Of the calculated F value of 0,000

Keywords: Job stress, Job insecurity, Compensation, Turnover Intention

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini mengarahkan pada pemikiran bahwa sumber daya manusia adalah modal yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, 2012). Oleh karenanya, supaya tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Pengertian dari niat berpindah kerja sendiri adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Rizwan et.al., 2014). Dalam pengertian lain dapat juga diartikan bahwa niat berpindah pekerjaan merupakan sebuah keinginan yang timbul karena adanya dorongan yang datang dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk berpindah pekerjaan dari satu organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja di masa sekarang ke perusahaan baru yang menurutnya lebih baik. Fenomena niat berpindah kerja dalam suatu perusahaan mengarahkan ke kondisi dimana individu tidak mengerahkan kemampuan sepenuhnya. Dengan tingginya tingkat

niat berpindah kerja dapat menimbulkan berbagai potensi biaya, mulai dari biaya pelatihan yang pada awalnya telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, sampai dengan biaya perekrutan serta pelatihan kembali para karyawan baru (Garnita dan Suana, 2014). Dengan demikian isu niat berpindah kerja yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. *Turnover intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

Fenomena niat berpindah kerja pada karyawan ini ternyata terjadi di PT. Central Capital Futures. Dimana PT. Central Capital Futures merupakan perusahaan pialang berjangka, yang berkomitmen menempatkan kepercayaan yang diberikan investor sebagai tanggung jawab perusahaan untuk berinvestasi dengan aman, terpercaya, dan dapat diandalkan. Perusahaan berjangka ini berpusat di Jakarta dan memiliki beberapa kantor cabang di kota-kota besar di Indonesia salah satunya di Yogyakarta. PT. Central Capital Futures resmi menjadi anggota Bursa Berjangka Jakarta pada tahun 2005 dengan No. SPAB145/BBJ/10/05 dan disahkan dengan Surat Ijin Usaha Perdagangan (SIUP) yang diterbitkan oleh Badan Pengawas Perdagangan Komoditi (BAPPETI) No.881/BAPPETI/SI/1/2006. Selain itu juga PT. Central Capital Futures telah menjadi anggota Kliring Berjangka Indonesia berdasarkan sertifikat No.35/AKKBI/IV/2006.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Alwin Manajer HRM PT. Central Capital Futures, diketahui bahwa staf *marketing* yang memiliki niat berpindah

kerja paling tinggi. Hal ini dikarenakan tuntutan kerja yang berat, di antaranya adalah target untuk mendapatkan investor dengan nominal yang cukup besar. Demikian pula dengan risiko pengelolaan modal tinggi serta kurangnya pelatihan sehingga staf merasa kurang memiliki keterampilan dalam penawaran dan pengelolaan modal investor. Staf juga merasakan persaingan tinggi dalam mencari investor. Hal ini mendorong munculnya niat berpindah kerja bagi staf PT. Central Capital Futures.

Secara praktikal dapat kita ketahui bahwa sebagian besar upaya perusahaan untuk menurunkan niat untuk berpindah adalah dengan upaya menaikkan gaji dan tunjangan. Berbagai cara lain juga dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, karena hal ini merupakan faktor penting yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan niat untuk berpindah kerja. Selain itu, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat berpindah tidak hanya faktor finansial, namun juga faktor-faktor non-finansial (Siagian, 2012). Dimaksud dengan faktor non finansial diantaranya adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional merupakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi hal tersebut (Emami, et al, 2012). Sedangkan menurut penelitian Gaunt dan Benjamin (2007), faktor stres, dan *gender* dapat memengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Stres kerja dapat memengaruhi intensi *turnover* dan kinerja yang dimoderasi oleh *self-esteem* (Arshadi dan Damiri, 2013). Dari pengamatan pra penelitian ini maka dapat diidentifikasi dua faktor yang memengaruhi niat berpindah pekerjaan pada PT.

Central Capital Futures paling menonjol yaitu stress kerja, ketidakamanan kerja dan kompensasi.

Ketidakamanan kerja dianggap sebagai fase pertama sebelum kehilangan dan niat untuk berpindah pekerjaan. Dengan kata lain, ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati dkk., 2015). Dalam pernyataan lain Kang et al. (2012) menyebutkan bahwa ketidakamanan kerja sebagai suatu kegelisahan yang dirasakan karyawan pada saat bekerja dimana mereka dihadapkan pada kondisi yang tidak menyenangkan.

Faktor lain yang dianggap ikut berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan adalah stres pekerjaan. Stress merupakan salah satu faktor penting. Karena stres adalah hal yang sering dirasakan dan menjadi bagian dari karyawan ketika berada di dalam lingkungan kerja dan hal ini juga sulit untuk dihindari oleh setiap karyawan saat melakukan pekerjaan (Parvaiz et al., 2015). Dalam ilmu psikologi diketahui bahwa stress kerja merupakan sebuah respon penyesuaian diri, dibatasi oleh keberagaman setiap orang dan kondisi mental, yaitu akibat dari setiap kegiatan yang dilakukan, situasi atau kejadian eksternal yang menambah beban tuntutan mental atau fisik yang secara berlebihan terhadap setiap individu dimanapun berada (Fauji, 2013).

Faktor yang juga berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah kompensasi gaji sesuai dengan hasil penelitian Misra, Jain dan Sood (2013), Surlenty et.al. (2014), serta Rubel dan Kee (2015). Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada

organisasi (Simamora, 2016). Menurut Sastrohadiwiryo (2013), kompensasi sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan wajib memberikan imbalan atau kompensasi sebagai ganti kontribusi karyawan kepada organisasi, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan di atas sebagai dasar masalah penelitian maka penulis menentukan pokok permasalahan pada proposal penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures?
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures

2. Pengaruh stress kerja terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT.
Central Capital Futures
3. Pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT.
Central Capital Futures

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini diharapkan dapat bermanfaat untuk semua pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Instansi

Bagi PT. Central Capital Futures, supaya dapat menurunkan tingkat niat berpindah pekerjaan dengan memperhatikan faktor ketidakamanan kerja dan stress kerja serta kompensasi.

2. Mahasiswa atau peneliti lain

Bagi mahasiswa atau peneliti lain terutama yang memiliki keterkaitan pada permasalahan yang sama, penelitian ini akan dapat memberikan kontribusi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

3. Peneliti

Bagi peneliti sendiri, melalui penelitian ini diharapkan bermanfaat dalam penerapan teori yang diperoleh dan untuk memperdalam wawasan terutama dalam hal organisasi dalam hubungannya dengan aktivitas manajemen sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tesis ini, disusun sebagai berikut:

a. **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, permasalahan, pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tinjauan pustaka bagi teori-teori yang mendasari, relevan dan terkait dengan subyek dan permasalahan yang dihadapi dalam penyusunan laporan tesis.

c. **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi gambaran umum dan sejarah tempat penelitian, metode yang digunakan, data yang diperlukan, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan hipotesa.

d. **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai analisis terhadap masalah yang sedang diteliti.

e. **BAB V KESIMPULAN**

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Niat Berpindah Pekerjaan

a. Pengertian Niat Berpindah Pekerjaan

Pengertian dari niat berpindah kerja adalah niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Rizwan et al., 2014). Susiani (2014) menyatakan bahwa karyawan yang keluar dari pekerjaannya pada saat tertentu, dipengaruhi oleh seberapa besar niat berpindah pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Susiani (2014), niat berpindah pekerjaan yaitu hal yang secara sukarela di pilih sendiri oleh karyawan yang merupakan sebuah respon dari perasaan yang timbul dari dalam diri individu tersebut. Pepe (2010) menegaskan bahwa intensi *turnover* adalah probabilitas yang mengukur seorang karyawan meninggalkan organisasi.

Niat berpindah pekerjaan bagi karyawan merupakan isu yang tidak baik bagi keberlangsungan perusahaan untuk internal dan eksternal perusahaan yang harus diatasi dengan baik. Dan indikator niat berpindah pekerjaan juga bias menjadi sebuah patokan perusahaan dalam mengambil suatu keputusan.

Dari pendapat para peneliti di atas maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini bahwa niat berpindah pekerjaan adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan karena tidak merasa nyaman di dalam organisasi atau perusahaannya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

b. Jenis-Jenis Niat Berpindah Pekerjaan

Berdasarkan beberapa pengertian dari niat berpindah pekerjaan, sehingga tentunya dapat disimpulkan bahwa niat berpindah pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor yang dikelompokkan dalam jenis-jenis niat berpindah pekerjaan. Berikut adalah jenis-jenis niat berpindah menurut para ahli:

1. Kasmir (2016)

a) Diberhentikan

Dalam hal ini, penyebab keluarnya karyawan dari pekerjaannya adalah karena diberhentikan oleh perusahaan tempat ia bekerja secara paksa dan bukan merupakan keinginan dari dalam diri karyawan itu sendiri. Perusahaan tentunya sangat selektif dalam mengambil keputusan untuk memberhentikan karyawannya dan tidak sewenang-wenang. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, di antaranya adalah karyawan tersebut sudah tidak produktif lagi karena

faktor usia dan faktor cacat akibat kecelakaan saat bekerja sehingga karyawan tersebut tidak maksimal lagi dalam memberikan manfaat bagi perusahaan. Selain itu, faktor lainnya yang menyebabkan perusahaan memberhentikan karyawannya adalah karena karyawan tersebut melakukan pelanggaran atau bekerja tidak sesuai dengan *standar operating procedur* (SOP). Salah satu contoh pelanggaran SOP adalah pemalsuan dokumen yang mengatasnamakan perusahaan dan dapat merugikan perusahaan.

b) Berhenti sendiri

Berhenti sendiri merupakan sebuah keinginan yang muncul dari dalam diri individu tersebut secara sadar tanpa paksaan dari orang lain ataupun perusahaan. Munculnya keinginan dari dalam diri karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya dapat disebabkan oleh faktor ketidaknyamanan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini. Salah satu contoh faktor ketidaknyamanan karena disebabkan oleh faktor lingkungan kerja yang menurutnya sudah tidak kondusif seperti atasan yang suka marah saat memberi perintah ataupun rekan kerja lainnya yang sudah tidak bisa diajak kerjasama saat kesulitan. Sedangkan faktor ketidakpuasan dapat disebabkan oleh jenjang karir yang tidak jelas, kompensasi yang diperoleh tidak sesuai harapan

dan adanya tawaran pekerjaan di perusahaan baru yang dinilai lebih baik. Jika karyawan sudah memiliki rasa ketidaknyamanan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, maka hal ini dapat berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kerja karyawan tersebut.

2. Mathis dan Jackson (2011)

a) Perputaran secara tidak sukarela

Hal ini dapat terjadi apabila pihak pengelola sumber daya manusia dalam perusahaan menilai bahwa karyawan yang sedang ditraining tidak memiliki kualifikasi untuk diluluskan sebagai karyawan tetap. Faktor lainnya yang menyebabkan perputaran secara tidak sukarela adalah karena perusahaan mengalami kerugian ekonomi yang menyebabkan perusahaan harus mengurangi jumlah karyawannya yang dianggap tidak potensial di masa krisis dan hanya mempertahankan karyawan-karyawan yang dapat meningkatkan kembali produktifitas perusahaan.

b) Perputaran secara sukarela

Perputaran secara sukarela merupakan sebuah keputusan yang diambil oleh karyawan untuk memutuskan keterikatannya terhadap sebuah organisasi tempat ia bekerja saat ini baik secara personal maupun profesional. Salah satu contoh pemutusan hubungan kerja akibat alasan

personal adalah ikut keluarga baik istri ataupun suami untuk pindah di kota yang berbeda tempat ia bekerja saat ini. Sedangkan alasan profesional, contohnya adalah untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik di perusahaan baru dan suasana lingkungan perusahaan yang lebih kondusif.

c. Dimensi Dalam Niat Berpindah Pekerjaan

Dimensi dalam niat berpindah pekerjaan dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mobley (2011)

a) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) bekerja

Salah satu faktor munculnya pikiran atau hasrat untuk berhenti dari pekerjaan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankannya saat ini. Sehingga karyawan mulai mengeluh dan tidak maksimal dalam bekerja. Jika hal ini terus terjadi, maka pikiran dan hasrat untuk berhenti bekerjapun akan semakin meningkat.

b) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) pekerjaan

Setelah adanya pikiran-pikiran yang semakin meningkat terhadap ketidakpuasan karyawan dalam bekerja di perusahaannya saat ini, maka tentunya hal ini

akan mendorong karyawan untuk mencari peluang yang menurutnya lebih baik di perusahaan lain.

- c) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Pada fase ini, karyawan sudah harus memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini karena sudah mendapat peluang kerja yang lebih baik di perusahaan baru atau tetap bekerja di perusahaannya saat ini.

2. Harnoto (2012)

- a) Absensi yang meningkat

Dalam hal ini, pegawai yang memiliki keinginan untuk pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang akan ditinggalkannya akan berkurang. Sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

- b) Mulai malas bekerja

Pada fase ini, karyawan sudah mulai bekerja di perusahaan yang akan ditinggalkannya dengan kualitas kerja yang seadanya. Hal ini dipengaruhi karena karyawan merasa hanya perlu menyelesaikan sisa tanggungjawabnya tanpa dibebani oleh perusahaan untuk bekerja secara produktif seperti sebelumnya.

c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Karyawan yang sedang menunggu berakhirnya masa kerja di perusahaan tempat ia bekerja setelah mengajukan surat pengunduran diri, maka karyawan tersebut akan merasa tidak perlu lagi mentaati aturan-aturan kerja di masa-masa terakhir ia bekerja. Salah contoh melanggar aturan untuk tidak datang terlambat ke kantor.

d) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang akan berhenti atau berpindah pekerjaan, akan berani melakukan protes kepada pimpinannya jika ia merasa instruksi atau arahan dari pimpinannya tidak sependapat dengannya.

e) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk pegawai yang karakteristik positif. Pegawai ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan berpindah pekerjaan.

3. Lichtenstein et al. (2004)

a) Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi

Hal ini dapat terjadi jika karyawan sudah mendapatkan peluang kerja di tempat baru sehingga

kesempatan untuk segera meninggalkan pekerjaan saat ini akan meningkat.

- b) Ada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang

Ketika karyawan merasa tidak nyaman dan tidak puas terhadap pekerjaan yang digelutinya saat ini sehingga munculah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

- c) Berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

Tekanan pekerjaan di dalam perusahaan yang semakin tinggi akan membuat karyawan untuk segera mencari peluang yang lebih baik menurutnya.

4. Ghosh et al., 2013

- a) *Voluntary Turnover*

Sebuah keinginan yang muncul dari dalam diri karyawan untuk berhenti dan mencari peluang di perusahaan lain. Hal ini terjadi karena adanya faktor ketidaknyamanan dan tidak puas yang mendorong adanya pikiran-pikiran dan hasrat untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik.

- b) *Involuntary Turnover*

Hal ini disebabkan perusahaan melakukan pemberhentian karyawan atau berhentinya karyawan bukan karena keinginan sendiri. Namun, pada fase ini juga

perusahaan tidak mampu untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga terjadi disfungsi.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, penelitian ini akan menggunakan dimensi niat berpindah pekerjaan oleh Mobley (2011:150) yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*), keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

2.1.2 Ketidakamanan Kerja

a. Pengertian Ketidakamanan Kerja

Ketidakamanan kerja dapat diartikan sebagai rasa tidak aman yang dirasakan oleh tiap-tiap individu secara psikologis. Berikut adalah beberapa definisi ketidakamanan menurut para ahli:

1. Yuniar (2008) mengartikan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa binggung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*).
2. Ketidakamanan kerja bertujuan untuk mempersiapkan diri terhadap peristiwa masa depan, yaitu kehilangan pekerjaan. Tujuan utama dari ketidakamanan kerja menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja dihadapi dengan mempertimbangkan

konsekuensi yang akan membawa kehilangan pekerjaan, seperti beban keuangan (Dachapalli dan Parumasur, 2012).

3. Smithson dan Lewis (2010) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai suatu keadaan psikis tiap individu yang menunjukkan rasa tidak aman diakibatkan oleh situasi lingkungan yang selalu berubah (*perceived impermanance*). Hal ini terjadi akibat banyaknya pekerjaan sesaat atau bukan pekerjaan tetap (kontrak). Sehingga karyawan akan merasa tidak aman dalam bekerja karena banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat sesaat atau kontrak.

Berdasarkan defenisi-defenisi ketidakamanan kerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja merupakan sebuah situasi yang dialami karyawan akibat adanya pengaruh eksternal (perubahan lingkungan) dan juga dipengaruhi oleh kepribadian karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki pribadi yang negatif akan berpengaruh terhadap mental yang positif dan begitupun sebaliknya. Karyawan yang memiliki pribadi yang positif akan berpengaruh terhadap mental yang negatif

b. Dimensi Dalam Ketidakamanan Kerja

Menurut Burke and Page (2017) anteseden dari *job insecurity* adalah:

1. Konflik peran (*role conflict*) adalah ketika seorang individu dihadapkan dengan ekspektasi peran yang berlainan, hasilnya adalah konflik peran (*role conflict*). Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain. Pada tingkat ekstrim, hal ini dapat meliputi situasi-situasi di mana dua atau lebih ekspektasi peran saling bertentangan (Robbins & Judge, 2016).
2. Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Greenberg & Baron, 2017).
3. Perubahan Organisasi (*organizational change*) adalah setiap kejadian yang terjadi sehingga memiliki potensi dalam memberikan perubahan-perubahan individu dalam organisasi. Kejadian-kejadian tersebut antara lain meliputi *merger*, perampingan (*downsizing*), reorganisasi, teknologi baru, dan pergantian manajemen (Greenhalg dan Rosenblatt, 2010).
4. Lokus kendali adalah sebuah keyakinan setiap individu bahwa penentu nasib masa depan adalah diri sendiri. Internal adalah segala sesuatu yang berasal dari dalam diri setiap individu. Eksternal adalah hal-hal yang terjadi pada setiap individu yang juga dipengaruhi oleh faktor luar. Lokus kendali diartikan sebagai salah satu alat untuk mengukur inti sendiri agar bias

dievaluasi sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri (Robbins and Judge, 2016).

Menurut Nugraha (2010), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan memengaruhi keseluruhan kerja individu.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan akan terjadi dan memengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Indikator *job insecurity* dalam penelitian ini, menurut Adkins, Werbel dan Farh dalam Septiari dan Ardana (2016) yaitu:

1. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan.

Aspek-aspek yang berkaitan di dalam pekerjaan salah satunya seperti kebebasan menentukan jadwal pekerjaan. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek itu dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu akan kehilangan aspek-aspek tersebut. Semakin penting dan semakin tinggi aspek-aspek tersebut dipersepsikan mungkin hilang, maka semakin tinggi tingkat ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan yang dirasakan individu tersebut.

2. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan.

Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat memengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan memengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

3. Ketidakberdayaan.

Ketidakberdayaan menunjukkan ketidakmampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan. Semakin individu merasa tidak berdaya, semakin tinggi tingkat *job insecurity*.

2.1.3 Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stress adalah perasaan yang timbul akibat adanya rasa tertekan yang dialami oleh setiap karyawan. Stress juga merupakan sebuah akibat negatif yang terjadi karena besarnya tanggungjawab atau masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh seseorang.

Dalam pernyataan lain menyebutkan bahwa stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada

peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Stress sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stress juga memiliki nilai positif. Stress merupakan sebuah peluang ketika hal ini menawarkan potensi hasil. Sebagian stress bisa positif, dan sebagian lagi bisa negatif. Dewasa ini, para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan di lingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab bekerja) (Robbins dan Judge, 2016).

Stress juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal seperti akibat kelelahan, masalah, tanggungjawab yang besar, hilangnya semangat.

Berdasarkan uraian di atas maka pengertian stress dapat dirangkum sebagai tekanan atau beban yang dirasakan seseorang ketika dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

b. Aspek Dalam Stres Kerja

Robbins and Judge (2016) menyatakan bahwa aspek dalam stress kerja berasal dari sumber stress kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3, antara lain:

1. Faktor Organisasi

Dalam faktor organisasi berpengaruh juga terhadap stress karyawan dimana semua aktivitas di dalam perusahaan berubung dengan karyawan seperti tuntutan kerja atau beban kerja yang terlalu berat. Kerja yang membutuhkan tanggung jawab tinggi sangat cenderung mengakibatkan stres tinggi.

2. Faktor Lingkungan

Adanya lingkungan sosial turut berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan. Dimana adanya dukungan sosial berperan dalam mendorong seseorang dalam pekerjaannya, apabila tidak adanya faktor lingkungan sosial yang mendukung maka tingkat stres karyawan akan tinggi.

3. Faktor Individu

Adanya faktor individu berperan juga dalam memengaruhi stress karyawan dalam faktor individu kepribadian seseorang lebih berpengaruh terhadap stress pada karyawan. Dimana kepribadian seseorang akan menentukan seseorang tersebut mudah mengalami stress atau tidak.

Dalam pernyataan lain menyebutkan aspek stress kerja terdiri dari:

1. Tuntutan Pekerjaan

Dalam sebuah organisasi setiap anggota memiliki tanggung jawabnya masing-masing sehingga diharuskan untuk menyelesaikan tanggung jawab tersebut secara baik dan tuntas. Hal inilah yang disebut dengan tuntutan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu berat dapat berdampak negatif bagi karyawan. Misalnya saat hari libur karyawan diharuskan untuk tetap melaksanakan kewajibannya sebagai anggota sebuah organisasi atau karyawan, maka hal ini tentunya dapat menimbulkan stres kerja.

2. Kekurangan Menangani Pekerjaan

Terdiri dari tidak adanya kreativitas kerja, keterampilan tidak sesuai kemampuan, tidak adanya pengambilan keputusan, dan rendahnya kontrol kerja.

3. Dukungan sosial yang tidak memadai

Lingkungan memiliki peran yang sangat penting bagi setiap individu. Hal ini juga berlaku bagi karyawan. Dukungan sosial dari lingkungan sangat dibutuhkan, untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Secara intuitif, dukungan sosial diharapkan memiliki efek menguntungkan dengan mengurangi tingkat ketegasan pekerja untuk meningkatkan kesehatan yang

dinyatakan buruk yang mungkin dipengaruhi oleh stressor di tempat kerja.

4. Sistem Organisasi

Terdiri dari kebijakan organisasi yang tidak adil, dukungan organisasi yang tidak memuaskan, konflik antar departemen dan keterbatasan komunikasi.

5. Kurangnya kompensasi

Terdiri dari perlakuan yang tidak adil, ketidakjelasan masa depan, dan tidak adanya kesempatan untuk maju.

6. Iklim Pekerjaan

Terdiri dari budaya kelompok, tidak konsistennya permintaan dalam pekerjaan, budaya otoritas dan diskriminasi *gender*.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka aspek stress kerja yang dialami karyawan adalah tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan pribadi.

2.1.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2012). Selain itu menurut Hasibuan, (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literatur yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain:

1. Menurut Dessler (2015) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
2. Menurut Handoko (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik.

Menurut Dessler (2015) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau komisi. Pada perusahaan asuransi umumnya komisi didapatkan jika pegawai pemasaran mampu mendapatkan pemegang polis asuransi yang baru.

2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Menurut Mondy dan Noe (2015), kompensasi dapat dibedakan atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari *interpersonal reward* dan *personal growth reward*.

1. Kompensasi finansial

- a) Kompensasi finansial langsung (*direct financial compentation*) terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seseorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung (*Indirect financial compentation*), yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung antara lain berupa program asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, *benefit* antara lain: jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, dan bantuan natura, ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti. Hari libur atau *vacation*, cuti sakit dan lain-lain.

2. Kompensasi non finansial (*non financial compentation*) terdiri dari *interpersonal reward* dan *personal growth reward*.

Interpersonal reward terdiri dari hubungan interpersonal dengan sesama, status sosial dalam organisasi dan komitmen pada organisasi. Sedangkan *personal growth reward* meliputi variasi pekerjaan, pengembangan diri dan partisipasi dalam pengambilan keputusan.

b. Dimensi untuk mengukur kompensasi

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Simamora, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun,

dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhan karyawan, maka diperlukan adanya pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012), ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

1. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

Menurut Rivai (2015) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

- a) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.
- b) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti

sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi dalam penelitian ini adalah menurut Simamora (2016) yaitu Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kevin dan Williams 2004: *The Impact of Compensation on the Turnover Intentions of Outback Steakhouse Managers*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji anggapan yang dirasakan bahwa rencana kompensasi *Outback Steakhouse* mengurangi niat untuk berpindah dari mitra pengelola tingkat unitnya. Secara khusus, penelitian ini berfokus pada survei sikap manajer umum sehubungan dengan niat mereka untuk mencari pekerjaan baru dan efek dari rencana kompensasi pada niat mereka untuk *turnover*. Temuan menunjukkan bahwa mitra pengelola paling dipengaruhi oleh atribut non-tradisional dari rencana (kompensasi ditangguhkan, opsi saham dan

kepemilikan saham) sebagai lawan dari atribut yang lebih tradisional dari rencana kompensasi (gaji pokok, asuransi dan rencana pensiun). Studi ini juga menunjukkan bahwa kualitas hidup dan kualitas kehidupan keluarga adalah faktor yang paling berpengaruh dalam keputusan mitra pengelola untuk pergi.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan ketidakamanan kerja dan stress kerja (2) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Staufenbiel, and König (2010) dalam penelitian *A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism*. Studi ini menyelidiki efek dari ketidakamanan kerja pada empat hasil penting organisasi: perilaku dalam peran, perilaku warga organisasi, niat berpindah, dan absensi. Sebuah model diuji di mana ketidakamanan pekerjaan secara bersamaan merupakan penghambat dan penantang tantangan. Model ini diuji dengan sampel 136 karyawan non-manajerial Jerman. Data dari pengawas (yaitu perilaku dalam peran dan perilaku kewargaan organisasional), file personel perusahaan (yaitu ketidakhadiran), dan laporan diri (yaitu ketidakamanan kerja, sikap kerja, niat berpindah, perilaku dalam peran, dan perilaku warga organisasi) adalah bekas. Pemodelan persamaan struktural menunjukkan bahwa model yang memasukkan efek negatif dan positif cocok dengan data terbaik. Efek negatif lebih kuat daripada efek positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efek dari ketidakamanan pekerjaan lebih kompleks daripada yang

diperkirakan sebelumnya. Selain itu, hasilnya juga memperluas penelitian sebelumnya menjadi penghalang dan penantang stress karena mereka menunjukkan bahwa penekan tidak boleh dikategorikan sebagai penghalang atau tantangan. Sebaliknya, mungkin lebih tepat untuk mengonseptualisasikan hambatan dan tantangan sebagai dua dimensi.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu ketidakamanan kerja dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan kompensasi dan stress kerja (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Stiglbauer et.al. (2012) dalam penelitian *On the Link Between Job Insecurity and Turnover Intentions: Moderated Mediation by Work Involvement and Well-Being*. Studi ini menyelidiki apakah keterlibatan kerja memoderasi efek negatif dari ketidakamanan pekerjaan pada kesejahteraan umum, dan apakah kesejahteraan umum berkurang sebagian menjelaskan mengapa ketidakamanan kerja dikaitkan dengan peningkatan niat *turnover*. Para peserta adalah 178 anggota (52% perempuan) dari panel *online* yang memberikan informasi tentang ketidakamanan pekerjaan, keterlibatan kerja, dua ukuran kesejahteraan umum (afektif dan kognitif), dan niat berpindah pada 2 kesempatan dengan interval 6 bulan. Sejalan dengan harapan, keterlibatan kerja mendukung efek negatif ketidakamanan kerja terhadap kesejahteraan; Namun, efek *buffering* hanya signifikan untuk efek *cross-sectional* dari ketidakamanan kerja pada

kesejahteraan kognitif. Selain itu, beberapa analisis mediasi menunjukkan bahwa kesejahteraan memediasi secara parsial efek dari ketidakamanan pekerjaan terhadap niat berpindah; Menariknya, efek *cross-sectional* dari ketidakamanan pekerjaan pada niat *turnover* sebagian dimediasi oleh kesejahteraan kognitif, sedangkan efek *longitudinal* sebagian dimediasi oleh kesejahteraan afektif saja. Hasil menunjukkan bahwa proses stress yang terkait dengan ketidakamanan kerja berbeda, tergantung pada aspek kesejahteraan umum dan kerangka waktu yang diselidiki.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu ketidakamanan kerja dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan kompensasi dan stress kerja (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Kafashpoor et al. (2014) dalam penelitian *The Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public Hospitals*. Penelitian ini terutama bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja pada intensi *turnover* dengan peran mediasi komitmen afektif dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum Mashhad. Sampel dari 242 individu dengan lebih dari 80% untuk *alpha Cronbach* dikumpulkan. Uji *Chi-square* dan uji *gamma* diterapkan untuk mengevaluasi hipotesis penelitian dan untuk mengukur intensitas hubungan antara variabel penelitian masing-masing. Sementara hasil penelitian memenuhi

hubungan langsung dan positif antara komitmen afektif dan intensi *turnover*, kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu stress kerja dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan kompensasi dan ketidakamanan kerja (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Rubel dan Kee (2015) dalam penelitian *High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction*. Studi ini mengeksplorasi hubungan antara persepsi karyawan tentang praktik kompensasi komitmen tinggi (subsistem tertentu dari Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Komitmen Tinggi) dan niat pergantian mereka dalam industri garmen Siap Pakai (RMG) di Bangladesh. Selain itu, penelitian saat ini meneliti kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan yang dinyatakan. *Partial Least Square Path Modeling dalam Structural Equation Modeling* digunakan untuk menguji hubungan hipotesis pada data sampel 346 operator yang bekerja di organisasi RMG di Bangladesh. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel responden. Data dikumpulkan dari operator tentang tingkat intensi *turnover*, kepuasan kerja, dan praktik kompensasi komitmen tinggi pada 2014. Hasilnya menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang praktik kompensasi komitmen tinggi (HCCP) mengurangi kemungkinan intensi *turnover* mereka. Ditemukan

bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan di atas. Temuan ini menuntun kami untuk percaya pentingnya memahami persepsi HCCP dan efek samping terkait di tingkat karyawan, dan untuk merenungkan pengaruh kepuasan kerja dalam hubungan ini, jika kita ingin memahami pengaruhnya terhadap kinerja organisasi.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan ketidakamanan kerja dan stress kerja (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Parashakti et.al. (2017) dalam penelitian. *The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Objek penelitian ini adalah guru kursus bahasa asing ILC (*International Language Centre*) yang memiliki dua cabang yang berlokasi di cabang Mall of Indonesia dan Supermall Karawaci. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel populasi 54 responden dan analisis statistik regresi linier berganda yang digunakan sebagai analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel

turnover intention dan variabel komitmen organisasi juga berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan ketidakamanan kerja dan stress kerja (2) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Lee and Jeong (2017) dalam penelitian *Job Insecurity And Turnover Intention: Organizational Commitment As Mediator*. Tujuan penelitian adalah untuk menyelidiki hubungan antara ketidakamanan kerja dan niat berpindah, dan efek mediasi dari komitmen organisasi pada hubungan ini. Pemodelan persamaan struktural digunakan untuk menyelidiki hipotesis menggunakan data dari 459 karyawan di berbagai perusahaan di Korea Selatan. Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa ketidakamanan pekerjaan berhubungan positif dengan niat *turnover*, dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara ketidakamanan kerja dan *turnover intention*. Implikasi dari temuan penelitian untuk literatur ketidakamanan kerja dibahas Scharfeli konteks Korea, dan arahan untuk penelitian masa depan diberikan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu ketidakamanan kerja dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan kompensasi dan stress kerja (2) uji statistik yang digunakan

peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Balz, Anne and Karin Schuller (2018) dalam penelitian *Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently?*. Studi ini berkontribusi pada penelitian saat ini tentang pengaruh ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah dengan memeriksa apa yang terjadi pada karyawan ketika keamanan kerja diganti dengan keamanan kerja. Studi ini berfokus pada konteks internasional dengan menggunakan data Program Survei Sosial Internasional (ISSP) untuk menilai generalisasi hasil. Temuan menunjukkan bahwa persepsi ketidakamanan kerja meningkatkan niat berpindah di semua negara. Selain itu, persepsi kelayakan kerja meningkatkan niat *turnover* di sebagian besar negara, sedangkan bukti yang lemah menunjukkan bahwa karyawan yang merasa tidak tergantikan cenderung memiliki intensi *turnover*. Hasil pada pertanyaan tentang apakah karyawan yang merasa dapat dipekerjakan atau tidak tergantikan bereaksi berbeda terhadap ketidakamanan kerja sehubungan dengan niat berpindah - sangat bervariasi antar negara, sehingga kesimpulan umum tentang efek *buffering* tidak dapat ditarik.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu ketidakamanan kerja dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan kompensasi dan stress kerja (2) uji statistik yang digunakan

peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Zahra et.al. (2018) melakukan penelitian dengan judul *The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective*. Studi ini menguraikan bahwa stress ada dalam situasi apa pun yang sakit atau tidak menyenangkan. Studi saat ini mencoba mengungkap hubungan antara kelebihan kerja, ambiguitas kerja dan dukungan pengawasan, dan niat pergantian karyawan. Dua belas perusahaan dipilih dari 23 total sehingga temuan dapat digeneralisasi di sektor ini. Kuesioner terstruktur didistribusikan di antara sampel yang terdiri dari 412 karyawan di sektor ini. Teknik kuantitatif digunakan untuk mengukur hasil dan analisis statistik diterapkan untuk mengkonfirmasi hipotesis penelitian. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara stresor pekerjaan dan niat berpindah karyawan. Faktor pekerjaan, hubungan di tempat kerja, dan peluang pengembangan karier juga berdampak pada niat *turnover* karyawan. Stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat *turnover* karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu stress, dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan ketidakamanan kerja dan kompensasi (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Silaban dan Syah (2018) dalam penelitian *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap intensi *turnover* karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah SEM berbasis PLS. Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah yang pertama, kenaikan kompensasi akan menurunkan intensi *turnover* karyawan. Kedua, kompensasi yang sesuai akan meningkatkan komitmen organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan meningkatkan komitmen organisasi sehingga niat *turnover* menurun. Ketiga, komitmen organisasi yang baik untuk menurunkan intensi *turnover* karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel yang digunakan yaitu kompensasi, dan niat berpindah kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti adalah menambahkan ketidakamanan kerja dan stress kerja (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah regresi berganda (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

Arshadi dan Damiri (2013) dalam penelitian *The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki hubungan stress kerja dengan intensi *turnover* dan kinerja dengan memperhatikan peran moderasi *self-esteem* berbasis organisasi (OBSE). Data dikumpulkan dari 286 karyawan *Iranian National Drilling Company* (INDC), yang dipilih dengan metode

simple random sampling. Analisis korelasi Pearson dan *Moderated regression* melalui paket perangkat lunak SPSS 19 digunakan untuk analisis data. Temuan menunjukkan hubungan negatif antara stress kerja dan kinerja, dan hubungan positif antara stress kerja dan intensi *turnover*. Selain itu, harga diri berbasis organisasi (OBSE) secara signifikan memoderasi hubungan stress kerja dengan intensi *turnover* dan kinerja pekerjaan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan stress pekerjaan, dan intensi berpindah pekerjaan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti menggunakan kompensasi dan ketidakamanan pekerjaan (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah SEM (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.

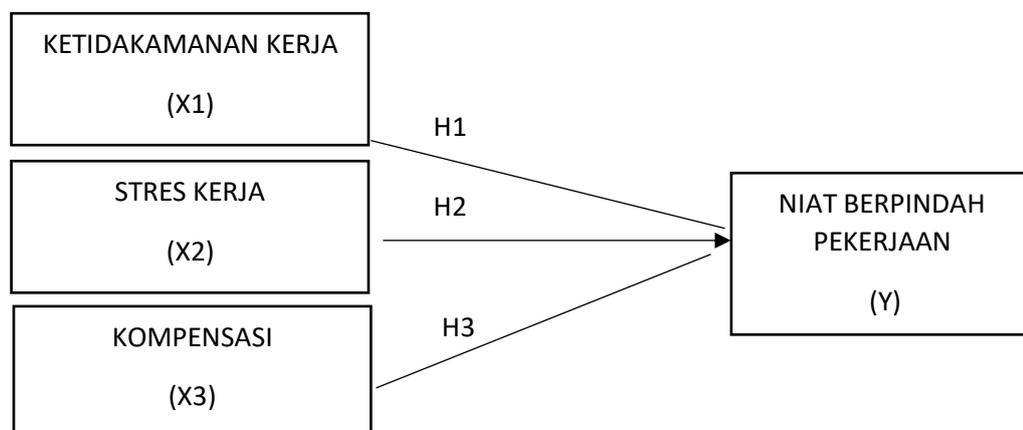
Xu et.al. (2018) dalam penelitian *The relationships between job stress and turnover intention among tour guides-the moderating role of emotion regulation*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki persepsi stress kerja untuk pemandu wisata dan pendapatnya tentang kepuasan kerja. Regulasi emosi pribadi dimasukkan ke dalam penelitian ini dan berfungsi sebagai variabel *intervening* untuk menyelidiki apakah pemandu wisata akan mengubah pendapatnya tentang kepuasan kerja karena penyesuaian emosinya. Survei kuesioner dilakukan dengan bantuan dari Asosiasi Pemandu Tur Taiwan dan total 862 salinan kuesioner yang valid dikumpulkan. Hasil analisis regresi hirarkis menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara stress kerja pemandu wisata dan niat *turnovernya*. Namun, pendapat pemandu wisata mungkin

berubah dengan mudah oleh regulasi emosi pribadi karena penilaian baru. Akibatnya, perusahaan atau organisasi disarankan untuk memperhatikan tekanan dan pemuatan pekerjaan pemandu wisata.

Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan stress pekerjaan, dan intensi berpindah pekerjaan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah (1) variabel lainnya yang digunakan oleh peneliti menggunakan kompensasi dan ketidakamanan pekerjaan (2) uji statistik yang digunakan peneliti adalah SEM (3) populasi dalam penelitian ini menggunakan karyawan PT. Central Capital Futures.



2.3 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1: Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

1. Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai

Ketidakamanan kerja dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

Faktor ketidakamanan kerja berperan besar terhadap terjadinya keinginan berpindah dalam perusahaan ataupun organisasi seperti hasil penelitian Lee and Jeong (2017), Balz dan Schuller (2018), Stiglbauer et.al. (2012) serta Staufenbiel, and König (2010) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H.1. Ketidakamanan kerja berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan Pegawai PT. Central Capital Futures

2. Pengaruh stress kerja terhadap niat berpindah pekerjaan pegawai

Stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Kita sering mendengar bahwa stress merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2011). Stress kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam

menghadapi pekerjaan sehingga pada titik tertentu akan mendorong keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Hasil penelitian Kafashpoor et.al. (2014), Zahra et.al.(2018), Arshadi and Damiri (2013), serta Xu et.al. (2018) yang menunjukkan bahwa stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H.2. Stress kerja berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan

Pegawai PT. Central Capital Futures

3. Pengaruh kompensasi terhadap niat berpindah pekerjaan pegawai

Perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan dalam praktik-praktik MSDM seperti gaji, kompensasi, tunjangan, dan dukungan terhadap karyawan (Tjahjono, 2015). Bentuk pemenuhan hak karyawan oleh perusahaan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala hal yang berbentuk uang ataupun non uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya (Hasibuan, 2017). Kompensasi yang diterima oleh karyawan inilah yang akan menjadi ukuran harapan karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya atas pekerjaannya. Ketika karyawan mendapatkan hak-haknya dan merasa puas terhadap kompensasinya maka karyawan akan cenderung bertahan didalam organisasinya (Pramusiwi, 2015).

Hasil penelitian Rubel and Kee (2015), Silaban dan Syah (2018), Parashakti et.al. (2017) serta Kevin and William (2004) menunjukkan

bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H.3. Kompensasi berpengaruh terhadap niat berpindah pekerjaan

Pegawai PT. Central Capital Futures



BAB III

METODE PENELITIAN

3. 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel terikat : Niat berpindah pekerjaan (Y)
2. Variabel bebas :
 - a. X1 = ketidakamanan kerja
 - b. X2 = stress kerja
 - c. X3 = kompensasi

3. 2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Ketidakamanan kerja

Ketidakamanan kerja merupakan kondisi ketidakamanan kerja yang dialami oleh seseorang yang disebabkan oleh perubahan-perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan watak atau kepribadian dan mental seseorang yang mengalami kondisi tersebut (faktor internal). Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur ketidakamanan kerja didasarkan pada penelitian Dachapalli dan Parumasur (2012) :

- a) Persepsi terhadap pentingnya pekerjaan bagi karyawan/ arti pekerjaan itu bagi individu.
- b) Kemungkinan perubahan negatif terhadap pekerjaan tersebut.

- c) Pentingnya *job event* yang negatif/ kejadian negatif dalam pekerjaan.
- d) Kemungkinan munculnya/terjadinya *job event* yang negatif tersebut.
- e) Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada pekerjaan dan *job event* yang negatif.

Tabel 3.1. Operasionalisasi variabel *Job insecurity*

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Butir
<i>Job insecurity</i>	a) Persepsi terhadap pentingnya pekerjaan bagi karyawan/arti pekerjaan itu bagi individu	1) Pekerjaan memiliki arti yang sangat penting bagi karyawan sehingga menimbulkan <i>insecure</i> atau rasa tidak aman. 2) Kesempatan untuk promosi sangat terbatas sehingga menimbulkan <i>insecure</i> atau rasa tidak aman dalam bekerja 3) Kebebasan jadwal pekerjaan sangat kecil sehingga menimbulkan <i>insecure</i> atau rasa tidak aman dalam bekerja	3
	b) Kemungkinan perubahan negatif	1) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan	2

	<p>terhadap pekerjaan tersebut</p>	<p>untuk mendapat demosi sangat tinggi</p> <p>2) Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai memperoleh penurunan upah sangat tinggi</p>	
	<p>c) Pentingnya <i>job event</i> yang negatif/ kejadian negatif dalam pekerjaan</p>	<p>1) Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai kemungkinan untuk mendapat demosi sangat tinggi</p> <p>2) Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan mengenai memperoleh penurunan upah sangat tinggi</p>	2
	<p>d) Kemungkinan munculnya/terjadinya <i>job event</i> yang negatif tersebut</p>	<p>1) Kemungkinan karyawan untuk dipecat sangat tinggi</p> <p>2) Kemungkinan karyawan untuk dipindahkan ke kantor cabang lain sangat tinggi</p>	2
	<p>e) Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada</p>	<p>1) Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemotongan penggajian</p> <p>2) Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemecatan</p>	3

	pekerjaan dan <i>job event</i> yang negatif	3) Merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemindahan ke kantor cabang lain	
--	---	---	--

2. Stress kerja

Stress dapat didefinisikan sebagai tekanan atau beban yang dirasakan seseorang ketika dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Robins and Judge (2016)

- a. Faktor Organisasi
- b. Faktor Lingkungan
- c. Faktor Individu

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Stress Kerja

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Jumlah Soal
Stres Kerja	Faktor Organisasi	Bekerja secara berlebihan.	4
		Gaji atau penghargaan yang rendah	

		Prospek karir yang rendah	
		Gaya kepemimpinan yang buruk	
	Faktor Lingkungan	Relasi dengan teman kerja buruk	2
		kondisi lingkungan kerja fisik yang buruk	
	Faktor Individu	Diskriminasi.	2
		Masalah pribadi	

3. Kompensasi

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan baik finansial maupun nonfinansial yang diberikan kepada setiap individu yang bekerja dalam suatu perusahaan. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari teori (Simamora, 2016)

Tabel 3.3. Operasionalisasi Variable Kompensasi

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Butir
Kompensasi	Gaji	<p>1) Jumlah gaji yang terima sudah mencerminkan keadilan</p> <p>2) Jumlah gaji yang terima sesuai dengan kebutuhan hidup saya</p> <p>3) Sistem pemberian gaji di instansi sesuai dengan ketentuan yang berlaku</p>	3
	Insentif	<p>1) Insentif yang terima sesuai dengan hasil kerja saya</p> <p>2) Penentuan jumlah Isentif yang</p>	3

	<p>terima sangat transparan</p> <p>3) Jumlah insentif yang terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku</p>	
Tunjangan	<p>1) Tunjangan kesehatan yang terima memudahkan mendapatkan pelayanan kesehatan</p> <p>2) Tunjangan kesehatan yang terima sesuai dengan tanggungan keluarga yang miliki</p> <p>3) Perbedaan tunjangan antar jabatan sudah</p>	3

		transparan dan sesuai	
	Fasilitas	<p>1) Kondisi fasilitas kantor yang dapatkan berupa komputer kantor tergolong baik</p> <p>2) Jumlah komputer kantor yang ada saat ini sesuai dengan kebutuhan kerja</p> <p>3) Kondisi kendaraan dinas yang digunakan tergolong baik</p>	3

4. Niat berpindah pekerjaan

Niat berpindah pekerjaan adalah suatu keinginan setiap individu yang bekerja untuk keluar dari pekerjaannya saat ini untuk mendapatkan pekerjaan baru yang menurutnya lebih baik. Adapun

dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari teori Mobley (2011) :

- a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*) bekerja
- b. Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*) pekerjaan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

Tabel 3.4. Operasionalisasi variabel *Turnover intention*

Variabel	Dimensi	Indikator	Jumlah Butir
<i>Turnover intention</i>	a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) bekerja	1) Berpikir untuk keluar dari pekerjaan 2) Berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan Perusahaan tempat bekerja kurang memadai 3) Jika memiliki peluang untuk keluar dari Perusahaan tempat bekerja ini akan dilakukan	3
	b. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) pekerjaan	1) Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena merasa pekerjaan terlalu membebani 2) Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena imbalan yang diterima dirasa tidak sesuai	3

		3) Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena tidak ada jenjang karir	
	c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>)	1) Mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain 2) Akan meninggalkan Perusahaan tempat bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar 3) Menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan	3

3.3. Subjek Penelitian

Populasi sekaligus sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai di lingkungan PT Central Capital Futures Yogyakarta. Jumlah populasi adalah 45 orang (*total sampling* atau sensus).

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden. Skala yang digunakan adalah skala 5 (skala *likert*). Skor terendah menunjukkan persepsi

Sangat Tidak Setuju (STS) dan skor tertinggi menunjukkan persepsi Sangat Setuju (SS).

2. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari data organisasi, dan referensi lainnya yang berkaitan dengan tema penelitian.

3. 5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas alat ukur adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi, jika alat tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud pengukuran tersebut (Azwar, 2014).

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur, yang mengandung makna kecermatan pengukuran. Dalam penelitian ini, untuk menguji realibilitas alat ukur dengan uji statistik *Alpha Cronbach*. Sekaran dan Bougie (2017) mengategorikan nilai *Cronbach's alpha* berdasarkan tabel 3.3.

Tabel 3.5 Tabel Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha	Deskripsi
0,8 – 1,0	reliabilitas baik
0,6- 0,79	reliabilitas diterima
<0,6	reliabilitas tidak diterima

Sekaran dan Bougie (2017)

3. 6. Alat Analisis

Untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen digunakan alat analisis regresi berganda. Adapun persamaan regresi berganda yang menjadi model analisis adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Y	=	Niat berpindah pekerjaan
β_0	=	Konstanta
β_{1-4}	=	Koefisien regresi untuk variabel ke-i
ε	=	Standar Error
X1	=	Ketidakamanan kerja
X2	=	Stress kerja
X3	=	Kompensasi

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk meyakinkan bahwa model regresi yang diperoleh mempunyai kemampuan prediktif serta memenuhi asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi heterokedasitas dan multikolinearitas. Sebuah model regresi yang baik harus bebas dari penyimpangan

asumsi klasik. Jika terjadi penyimpangan asumsi maka model regresi yang diperoleh tidak bermanfaat untuk mengambil keputusan.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis menggunakan SPSS.

Multikolonieritas adalah korelasi antara variabel independen satu dengan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Ada tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance Value \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independennya (Imam Ghozali, 2001).

b. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian terhadap normal

tidaknya sebaran data yang akan dianalisis (Arikunto, 2009). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *1-Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam SPSS, dengan hasil nilai *Asymp. Signifikansi* 0,05. Kriterianya adalah :

- Jika signifikansi > 0,05 maka distribusi dikatakan normal.
- Jika signifikansi < 0,05 maka distribusi dikatakan tidak normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain terjadi ketidaksamaan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan uji korelasi spearman. Uji korelasi Spearman adalah uji statistik yang ditujukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel berskala Ordinal. Rumus uji korelasi Spearman adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien Korelasi Spearman

$\sum d^2$ = Total Kuadrat selisih antar ranking

n = Jumlah Sampel Penelitian

Nilai korelasi berada diantara -1 dan 1. Jika bernilai 0 maka berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel sedangkan jika

korelasi bernilai 1 maka terdapat hubungan kuat antara kedua variabel sedangkan jika bernilai -1 maka terdapat hubungan kuat negatif antara kedua variabel.

2. Uji *Goodness of Fit* (Kelayakan Model)

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan dengan metode statistik, yaitu melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut Ghozali (2011), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

a. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel bebas dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan (Gujarati, 2016). Jika nilai R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya apabila hasilnya semakin kecil (mendekati nol) maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji F. (Supranto, 2010)

Dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka :

Ho diterima jika $p \text{ value} > \alpha$

Ho ditolak jika $p \text{ value} \leq \alpha$

3. Uji t. (Analisis Parsial)

Untuk menguji pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t (Supranto, 2010)

Dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$) maka :

Ho diterima jika $p \text{ value} > \alpha (0,05)$

Ho ditolak jika $p \text{ value} \leq \alpha (0,05)$

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden Penelitian

Untuk mengetahui karakteristik responden di antaranya adalah sebagai berikut:

a. Responden Jenis Kelamin

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dijelaskan pada tabel 4.1. yang tersaji berikut.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki-laki	12	26.7
Perempuan	33	73.3
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Berdasarkan Tabel 4.1. dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (73,3%).

b. Pendidikan

Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SMA	28	62.2
PT	17	37.8
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA yang mencapai 28 orang atau 62,2%, terbanyak kedua berpendidikan Perguruan Tinggi yang mencapai 17 orang atau 37,8%.

c. Masa Kerja

Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.3., berikut.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent
Valid < 1 tahun	23	51.1
1-3 tahun	17	37.8
3-5 tahun	5	11.1
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Berdasarkan Tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden sudah bekerja < 1 tahun yang mencapai 23 orang atau 51,1%, terbanyak kedua sudah bekerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang atau 37,8%.

d. Usia

Karakteristik Responden berdasarkan Usia dapat dijelaskan pada tabel 4.4. berikut.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (tahun)

	Frequency	Percent
Valid 18-28 th	36	80.0
29-38 th	6	13.3
> 38 th	3	6.7
Total	45	100.0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat diketahui bahwa jumlah terbesar responden berkisar antara usia 18-28 tahun yang mencapai 36 orang atau 80%, sedangkan jumlah responden lainnya yang berusia 29-38 tahun hanya 6 orang (13.3%) dan responden dengan usia >38 tahun berjumlah 3 orang (6.7%).

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menunjukkan tingkat kesahihan atau validitas item tersebut. Item dikatakan valid jika skor tersebut mempunyai kesejajaran dengan skor totalnya (Arikunto, 2002). Uji validitas dilakukan

dengan mengkorelasi antara skor yang diperoleh untuk masing - masing pertanyaan dengan skor total. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan terhadap responden.

Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (*Corrected Item-TotalCorrelation*) $>$ r_{tabel} sebesar 0,201, untuk $df = 45-2 = 43$; $\alpha = 0,05$ maka item / pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya. Untuk lebih lengkapnya uji validitas kuisoner dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Uji Validitas Instrumen

Variabel		Corrected Item- Total Correlation	R Tabel	Keterangan
Ketidakamanan Kerja	Aman1	0.688	0,201	Valid
	Aman2	0.785	0,201	Valid
	Aman3	0.733	0,201	Valid
	Aman4	0.402	0,201	Valid
	Aman5	0.735	0,201	Valid
	Aman6	0.707	0,201	Valid
	Aman7	0.620	0,201	Valid
	Aman8	0.725	0,201	Valid
	Aman9	0.724	0,201	Valid
	Aman10	0.329	0,201	Valid
	Aman11	0.762	0,201	Valid

	Aman12	0.691	0,201	Valid
Stres Kerja	Stres1	0.499	0,201	Valid
	Stres2	0.513	0,201	Valid
	Stres3	0.609	0,201	Valid
	Stres4	0.621	0,201	Valid
	Stres5	0.576	0,201	Valid
	Stres6	0.533	0,201	Valid
	Stres7	0.582	0,201	Valid
	Stres8	0.558	0,201	Valid
Kompensasi	Komp1	0.733	0,201	Valid
	Komp2	0.757	0,201	Valid
	Komp3	0.694	0,201	Valid
	Komp4	0.783	0,201	Valid
	Komp5	0.713	0,201	Valid
	Komp6	0.706	0,201	Valid
	Komp7	0.725	0,201	Valid
	Komp8	0.833	0,201	Valid
	Komp9	0.733	0,201	Valid
	Komp10	0.737	0,201	Valid
	Komp11	0.715	0,201	Valid
	Komp12	0.804	0,201	Valid
Niat Berpindah Kerja	Niat1	0.440	0,201	Valid

Niat2	0.490	0,201	Valid
Niat3	0.527	0,201	Valid
Niat4	0.497	0,201	Valid
Niat5	0.553	0,201	Valid
Niat6	0.572	0,201	Valid
Niat7	0.685	0,201	Valid
Niat8	0.725	0,201	Valid
Niat9	0.578	0,201	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

b. Reliabilitas angket penelitian

Instrumen dikatakan reliabel atau dapat dipercaya apabila instrumen cukup dapat menunjukkan kekonstanan hasil pengukuran, sehingga dapat membuktikan bahwa alat ukur tersebut benar - benar dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya (Arikunto, 2006). Untuk mengetahui reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus Alpha. Menurut Nunally, jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 termasuk dalam tingkat reliabilitasnya kurang baik, di atas 0,7 sampai 0,8 adalah tingkat reliabilitasnya dapat diterima, sedangkan yang baik adalah jika di atas 0,8 (Ghozali, 2002).

Hasil uji reliabilitas kuisisioner penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Ketidakamanan kerja	0.913	0,8	Reliabilitas baik
Stres kerja	0.834	0,8	Reliabilitas baik
Kompensasi	0.945	0,8	Reliabilitas baik
Niat berpindah pekerjaan	0.844	0,8	Reliabilitas baik

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Berdasarkan tabel 4.6. dapat diketahui bahwa reliabilitas kuisisioner penelitian variabel Stress kerja, Ketidakamanan kerja, Kompensasi dan Niat berpindah pekerjaan tergolong baik karena koefisien alphanya $> 0,8$.

4.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan melakukan uji normalitas, linearitas, multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan metode Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari *alpha* 5% maka menunjukkan distribusi data normal.

Tabel 4.7 Pengujian Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29078896
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.076
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
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.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh residual regresi tersebar normal, hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,200 > 0,05.

b. Heterokedastisitas

Uji heterokedesitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance of residual* satu pengamatan ke pengamatan lain melalui uji *Glejser*.

Tabel 4.9. Uji Heterokedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.126	.625		-1.801	.079
Ketidakamanan Kerja	.107	.096	.182	1.120	.269
Stres Kerja	.098	.096	.168	1.023	.312
Kompensasi	.098	.072	.207	1.361	.181

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada uji t nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolute residual* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedisitas.

4.4 Analisis Inferensial

Menurut Supranto (2007) analisis regresi berganda digunakan untuk memperkirakan/meramalkan nilai variabel Y, akan lebih baik daripada ikut

memperhitungkan variabel - variabel lain yang ikut memengaruhi Y. Hasil analisis uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10. Koefisien Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.334	.976		1.367	.179
	Ketidakamanan Kerja	.481	.149	.373	3.224	.002
	Stres Kerja	.480	.150	.374	3.201	.003
	Kompensasi	-.285	.113	-.274	-2.530	.015

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

$$Y = 1.334 + 0.481.X_1 + 0.480.X_2 - 0.285.X_3$$

Keterangan:

Y = Niat berpindah pekerjaan

X1 = Stres kerja

X2 = Ketidakamanan kerja

X3 = Kompensasi

Dari hasil persamaan regresi berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = 1.334

Menunjukkan nilai konstanta dari Niat berpindah pekerjaan, yang berarti jika pengaruh Stress kerja, Ketidakamanan kerja, dan Kompensasi sama dengan

nol maka nilai Niat berpindah pekerjaan adalah sebesar 1.334.

$b_1 = 0.481$

Artinya apabila penilaian terhadap variabel Stres kerja meningkat 1 satuan maka Niat berpindah pekerjaan akan meningkat sebesar 0.481 satuan. Variabel Stress kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Niat berpindah pekerjaan.

$b_2 = 0.480$

Artinya apabila variabel Ketidakamanan kerja meningkat 1 satuan maka Niat berpindah pekerjaan akan meningkat sebesar 0.480 satuan. Variabel Ketidakamanan kerja memiliki arah hubungan positif terhadap Niat berpindah pekerjaan.

$b_3 = - 0.285$

Artinya apabila variabel Kompensasi meningkat 1 satuan maka Niat berpindah pekerjaan akan turun sebesar -0.285 satuan. Variabel **Kompensasi memiliki arah hubungan negatif terhadap Niat berpindah pekerjaan atau semakin naik variabel Kompensasi maka niat berpindah pekerjaan akan semakin turun.**

Berdasarkan besarnya koefisien beta, maka pengaruh paling dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel stress kerja karena koefisien beta-nya (*Standardized Coefficients*) paling besar dibandingkan lainnya yaitu 0.374.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui besarnya koefisien determinasi ganda (R^2), hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.514	.30124

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R*²) sebesar 0.514, artinya pengaruh variabel Stress kerja, Ketidakamanan kerja, dan Kompensasi secara bersama – sama terhadap Niat berpindah pekerjaan (Y) sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.6 Uji t (Pengaruh Parsial)

Hasil analisis uji t (pengaruh parsial) variabel bebas terhadap terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12. Koefisien t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.367	.179
1 Ketidakamanan kerja	3.224	.002
Stres kerja	3.201	.003
Kompensasi	-2.530	.015

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Tahap-tahap untuk melakukan uji t adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H_{01} = Tidak terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

H_{a1} = Terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

H_{02} = Tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

H_{a2} = Terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

H_{03} = Tidak Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

H_{a3} = Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan Signifikansi t hitung

Dari hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.12 diperoleh signifikansi (Sig.) nilai t hitung sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Stress kerja berpengaruh terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures nilai sig t hitung (0,002).
- 2) Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures nilai sig t hitung (0,003).
- 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures nilai sig t hitung (0,015).

d. Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu :

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis secara parsial dengan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) H_{01} ditolak dikarenakan nilai sig t hitung (0,002) $< 0,05$. Dengan kata lain Stress kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

- 2) H_{02} ditolak dikarenakan nilai sig t hitung (0,003) < 0,05. Dengan kata lain Ketidakamanan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.
- 3) H_{03} ditolak dikarenakan nilai sig t hitung (0,015) < 0,05. Dengan kata lain Kompensasi berpengaruh terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

4.7 Uji F (pengaruh Simultan)

Hasil analisis pengaruh simultan variabel bebas terhadap terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13. Uji F (pengaruh Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.503	3	1.501	16.539	.000 ^b
	Residual	3.721	41	.091		
	Total	8.223	44			

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stres Kerja, Ketidakamanan Kerja

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020 (Lampiran)

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

H_{04} : Tidak terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja, stress kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

H_{a4} : Terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja, stress kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

b. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05). Signifikansi 5% atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian.

c. Menentukan Signifikansi F hitung

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh signifikansi (Sig.) nilai F hitung sebesar 0,000.

d. Kriteria pengujian

Dalam penelitian ini menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu :

H_0 diterima apabila nilai signifikansi $> 0,05$

H_0 ditolak apabila nilai signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak karena signifikansi (Sig.) nilai F hitung sebesar 0,000. Hal ini berarti Terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja, stres kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures .

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh Ketidakamanan kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures

Ketidakamanan kerja juga dapat dipahami sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan mengenai tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan nyaman dan kesempatan karir jangka panjang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketidakamanan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $(0,002) < 0,05$. Berarti hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures diterima.

Hasil analisis mendukung penelitian Lee and Jeong (2017), Balz dan Schuller (2018), Stiglbauer *et.al.* (2012) serta T Staufenbiel (2010) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika dilihat dari pendidikan responden penelitian yang sebagian besar adalah SMA yang mencapai 28 orang atau 62,2%, menunjukkan bahwa posisi-posisi jabatan yang ditempati responden merupakan posisi dengan kualifikasi umum yang tidak memerlukan pendidikan tinggi atau pendidikan khusus untuk menempatinya seperti *marketing*.

2. Pengaruh stress kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung $(0,003) < 0,05$. Berarti hipotesis penelitian yang berbunyi Terdapat pengaruh antara Stress kerja terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures diterima.

Hasil analisis mendukung penelitian Kafashpoor et al. (2014), Zahra et al. (2018), Arshadi and Damiri (2013), serta Xu et al. (2018) yang menunjukkan bahwa *stress kerja* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian *Stress and Psychological Disorders in Great Britain 2013* (<https://static.guim.co.uk/>), menunjukkan bahwa stress lebih banyak dialami oleh perempuan, yaitu sebanyak 135.000 kasus dan pria sebanyak 86.000 kasus, dengan tingkat insiden tertinggi untuk perempuan adalah pada usia 35-44 tahun dan untuk pria pada usia 45-54 tahun. Jika dikaitkan dengan jenis kelamin responden yang sebagian besar adalah perempuan (73,3%), maka tingkat stress yang tinggi pada Pegawai PT. Central Capital Futures akan mendorong Niat berpindah pekerjaan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures

Perusahaan harus memenuhi hak-hak karyawan dalam praktik-praktik MSDM seperti gaji, kompensasi, tunjangan, dan dukungan terhadap karyawan (Tjahjono, 2015). Bentuk pemenuhan hak karyawan oleh perusahaan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala hal yang berbentuk uang ataupun non uang yang diterima karyawan dari perusahaan atas pekerjaannya (Hasibuan, 2017).

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi dapat diartikan sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena telah melaksanakan pekerjaannya, dan selanjutnya perusahaan memberi dalam bentuk uang, tunjangan ataupun penghargaan yang bertujuan untuk memotivasi karyawan agar turut berpartisipasi dalam kegiatan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dan juga membangun komitmen karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung $(0,015) < 0,05$. Berarti hipotesis penelitian yang berbunyi Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures diterima.

Hasil analisis mendukung penelitian Rubel and Kee (2015), Silaban dan Syah (2018), Parashakti *et.al.* (2017) serta Kevin and William (2004) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui sistem kompensasi yang baik dan motivasi kerja yang cukup untuk menghindari terjadinya *turnover intention* yang tidak diharapkan. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan regulasi yang berlaku, sistem penggajian, kebijakan kompensasi yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan serta syarat-syarat lain. Pemberian motivasi kerja bisa dilakukan melalui hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan ataupun sesama karyawan. Sebagian besar responden berusia 18-28 tahun yang mencapai 36 orang atau 80%. Hal ini memiliki kelemahan sendiri karena para karyawan merasa masih muda dan memiliki kecenderungan untuk mencari kompensasi yang lebih tinggi pada perusahaan lainnya.

4. Pengaruh Ketidakamanan kerja, Stress kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures.

Banyak kasus yang terjadi tiba-tiba karyawan yang paling loyal dan berkompeten diperusahaan tiba-tiba mengatakan saya ingin pindah/keluar kerja. Tentunya hal ini bergalayat dipikiran para pengusaha maupun para manajer sumber daya manusia (SDM) perusahaan, baik kecil maupun

perusahaan besar yang pernah mengalami karyawannya yang tiba-tiba mengajukan pindah/keluar secara mendadak. Pertanyaan besar yang sering muncul mengenai hal ini adalah apakah soal ini semata hanya karena soal uang atau finansial.

Hal yang sering kita lihat para pengusaha maupun manajer sumber daya manusia (SDM) di perusahaan, terkadang lebih memilih untuk menaikkan gaji dan tunjangan untuk karyawan. Menaikkan gaji dan tunjangan bukanlah suatu hal yang salah, bahkan hal ini menjadi keharusan dilakukan ketika dapat menjadi motivasi utama yang menyebabkan karyawan pindah/keluar dari tempat mereka bekerja. Ternyata tak disadari bahwa bukan saja karena faktor finansial akan tetapi juga banyak karyawan melakukan pindah/keluar disebabkan dari faktor-faktor non-finansial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketidakamanan kerja, Stres kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig uji F $(0,000) < 0,05$. Berarti hipotesis penelitian yang berbunyi Terdapat pengaruh antara Stress kerja, stress kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures diterima. Kenyataannya memang Pegawai PT. Central Capital Futures memiliki niat berpindah kerja yang tinggi karena pengaruh ketiga faktor tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan masa kerja karyawan yang sebagian besar < 1 tahun yang mencapai 23

orang (51,1%), terbanyak kedua sudah bekerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang (37,8%).



BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa penelitian menunjukkan beberapa hasil temuan yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures dikarenakan nilai sig t hitung $(0,003) < 0,05$.
- b. Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures dikarenakan nilai sig t hitung $(0,002) < 0,05$.
- c. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures dikarenakan nilai sig t hitung $(0,015) < 0,05$.
- d. Terdapat pengaruh antara Ketidakamanan kerja, stres kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Niat berpindah pekerjaan pada Pegawai PT. Central Capital Futures karena signifikansi (Sig.) nilai F hitung sebesar 0,000.

5.2 Implikasi

- a. *Job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan PT. Central Capital Futures tergolong rendah. Namun karyawan PT. Central Capital Futures masih merasa ragu-ragu atas kemungkinan karyawan untuk dipecat. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen agar secara terus menerus dan transparan mengkomunikasikan hal-hal apa saja yang dapat membuat karyawan merasa dipecat agar *job insecurity* dapat diturunkan.
- b. Karyawan menilai kompensasi yang diberikan PT. Central Capital Futures adalah baik sudah sesuai. Walaupun karyawan menilai kompensasi yang diberikan sudah sesuai, namun Karyawan menilai Kondisi kendaraan dinas yang disediakan oleh PT. Central Capital Futures tergolong kurang baik. Hal ini berarti PT. Central Capital Futures harus mengevaluasi secara berkala kondisi kendaraan dinas yang disediakan agar produktivitas kerja karyawan tidak terganggu.
- c. *Turnover intention* karyawan PT. Central Capital Futures Yogyakarta masuk kategori rendah, berarti karyawan PT. Central Capital Futures Yogyakarta banyak yang tidak berkeinginan untuk berpindah pekerjaan atau berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dalam bentuk berhenti bekerja atau pindah kerja ke tempat lain dikarenakan sudah merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan yang mereka miliki sekarang. Namun rata-rata karyawan PT. Central Capital Futures Yogyakarta merasa setuju bahwa mereka akan meninggalkan Perusahaan tempat bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar. Hal ini tidak perlu

terlalu dikhawatirkan pihak manajemen karena menjadi suatu kewajaran jika karyawan di perusahaan manapun akan selalu tergiur untuk berpindah ke perusahaan lain dengan gaji yang lebih besar walaupun gaji yang diberikan perusahaan asal sudah sesuai dengan standar.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dan disusun berdasarkan prosedur ilmiah, namun tentunya dalam penelitian masih memiliki keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

- a. Dalam penelitian ini, hanya menggunakan tiga variabel sebagai faktor utama yang mempengaruhi niat berpindah pekerjaan karyawan. Padahal kita ketahui, bahwa masih ada faktor lain yang mempengaruhi niat berpindah pekerjaan.
- b. Penelitian ini hanya melibatkan 45 responden yang merupakan karyawan PT. Central Capital Futures, sedangkan jumlah karyawan PT. Central Capital Futures lebih dari 45 orang.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan PT. Central Capital Futures

PT. Central Capital Futures seharusnya membuat aturan-aturan tertulis, sehingga karyawan mengetahui aturan perusahaan secara jelas dan terstruktur. Tentunya hal ini bertujuan untuk meminimalkan risiko

tindakan yang tidak etis atau tidak sesuai aturan yang dilakukan oleh karyawan.

PT. Central Capital Futures sebaiknya membuat analisis beban kerja agar karyawan tidak terlalu stress dalam bekerja karena kelebihan beban kerja yang pada akhirnya justru menurunkan kinerja karyawan tersebut dan berkeinginan untuk berpindah kerja.

PT. Central Capital Futures diharapkan mampu memperhatikan ketepatan dan kesesuaian antara daftar gaji dengan jumlah gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar tidak terjadi kesalahan, karena mengingat faktor tersebut menjadi salah satu kepuasan kerja karyawan dari variabel kompensasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Variabel yang digunakan untuk penelitian ini sangat sedikit, yaitu tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan *turnover intention* karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang memengaruhi *turnover intention* karyawan selain *job insecurity*, stress kerja dan kompensasi.

Variabel *job satisfaction*, *job insecurity*, kompensasi dan *turnover intention* karyawan kuesioner yang digunakan oleh peneliti masih terbatas dan penyataannya masih kurang memadai, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah dan memperbaiki pernyataan-pernyataan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, S., 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arshadi, Nasrin & Damiri, Hojat. 2013. The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 84. 706-710.
- Azwar, S., 2014, *Reliabilitas dan validitas*, edisi 4, Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Balz, Anne and Karin Schuller, 2018. Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently?, *Economic and Industrial Democracy* 2018: 1–18
- Burke, Ronald J. and Kathryn M. Page, 2017. *Research Handbook on Work and Well-Being*, Edward Elgar Publishing UK
- Dachapali, Leigh-Anne Paul dan Parumasur, Sanjana Brijball (2012). *Employee Susceptibility To Experience Job Insecurty*. SAJEMS. 31-33. ISSN: 2222-3436
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.

- Devi, Ni Luh Mita Sri; Sudibia, Gede Adnyana. 2015. Analisis Pengaruh Job Insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort). *E-Jurnal Manajemen*, v. 4, n. 4, apr. 2015.
- Emami, Raheleh, Ebrahim Moradi², Durrishah Idrus³, Dhaifallah Obaid Almutairi, 2012. Investigating the Relationship between Organizational Learning Culture, Job Satisfaction and Turnover Intention in it SMEs, *International Journal of Innovative Ideas (IJII)* Volume 12(1), pp. 8-23, April 2012
- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment. *Tesis*. Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan.
- Garnita, M. A., & Suana, I. W., 2014. Pengaruh *Job Embeddedness* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(9) 2014
- Gaunt, Ruth & Benjamin, Orly, 2007. Job Insecurity, Stress, and Gender: The Moderating Role of Gender Ideology. *Community Work & Family*. 10. 341. 2007
- Ghosh, Piyali, Satyawadi Rachita, Jagdamba Prasad Joshi, and Mohd. Shadman. 2013. Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*. Bingley Vol. 21, Iss. 3, (2013): 288-312

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
20. Semarang: UNDIP
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. 2010. Evolution of research on job insecurity.
International studies of management and organization, 40(1), 6–19
- Greenberg, J. And Robert A. Baron. 2017. *Behavior in Organization International Edition*, New Jersey: Prentice Hall.
- Gujarati, Damodar. 2016 . *Dasar – Dasar Ekonometrika* terjemahan. Jakarta,
Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*.
Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harnoto. Mahmud. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehallindo: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.
Bumi Aksara,
- Kafashpoor, Azar, Samaneh Sadeghian, Neda Shakori, Sara Kavooosi, 2014. The
Impact of Job Stress on Turnover Intention Mediating role of Job
Satisfaction and Affective Commitment; Case Study: Mashhad's Public
Hospitals
- Kang, D.S., Jeef, G., And Daewon, K. 2012. Reponses To Job Insecurity The
Impact On Discretionary Extra-Role And Impression Management

Behaviours And The Moderating Role Of Employability. *Journal Career Development International*, 17(4): 314-332.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press

Kevin S. Murphy CEC & John A. Williams, 2004: The Impact of Compensation on the Turnover Intentions of Outback Steakhouse Managers, *Journal of Foodservice Business Research*, 7:1, 63-80

Lee, Sang Hyun And Dae Yong Jeong, 2017. Job Insecurity And Turnover Intention: Organizational Commitment As Mediator, *Social Behavior And Personality*, 2017, 45(4), 529–536

Lichtenstein R, Alexander JA, McCarthy JF, Wells R., 2004. Status differences in cross-functional teams: effects on individual member participation, job satisfaction, and intent to quit. *Journal of Health and Social Behavior* 45 (3): 322–335

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Jakarta

Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 9. Jakarta: Salemba Empat

- Misra, Pooja & Shreya Jain & Abhay Sood, 2013. Compensation: impact of rewards and organisational justice on turnover intentions and the role of motivation and job satisfaction: a study of retail store operations in NCR," *International Journal of Human Resources Development and Management, Inderscience Enterprises Ltd*, vol. 13(2/3), pages 136-152.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2015. *Human Resource Management*, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nugraha, Adian, 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), *Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro*
- Panggabean, P Mutiara S., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pareke, JS. Fahrudin, 2004. Hubungan Keadilan dan Kepuasan Dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Remedial, *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol.2 No.9
- Parashakti, Ryani Dhyani, Muhammad Nashar, Desi Usliawati, 2017. The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover

Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta, *Advances in Intelligent Systems Research*, volume 131: 2017

Parvaiz, Laiba, Saba Batool, Ambar Khalid, dan Yasir Aftab Farooqi. 2015. Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10), pp: 52-63

Pepe, M., 2010. The Impact Of Extrinsic Motivational Dissatisfiers On Employee Level Of Job Satisfaction And Commitment Resulting In The Intent To Turnover. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 8(9). 2010

Pramusiwi, A. D., 2015. Pengaruh *Human Resource Practices* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Embeddedness* Sebagai Pemediator Pada Karyawan Giant Superdome Semarang (*Doctoral dissertation*, UAJY)

Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W., 2016. Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7) 2016

Rabiul, Mohammad & Rubel, Mohammad & Mui, Daisy & Kee, Daisy. 2014. Quality of Work Life and Employee Performance: Antecedent and Outcome of Job Satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*. 1. 456-467. 2014.

- Rizwan, Muhammad, Muhammad Qadeer Arshad, Hafiz Muhammad Atif Munir, Mr. Faisal Iqbal, Mr. Atta Hussain, 2014. Determinants of Employees Intention to Leave: A Study from Pakistan, *International Journal of Human Resource Studies* Vol 4, No 3 (2014)
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,. Edisi ke 6, Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2016, *Organizational Behaviour*, Salemba Empat, Jakarta.
- Rubel, Mohammad Rabiul Basher and Daisy Mui Hung Kee, 2015. High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, MCSER Publishing, Rome-Italy Vol 6 No 6 S4 December 2015
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan Spss Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. J Jakarta : Bumi Aksara
- Septiari & Ardana (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali*.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat

- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sijabat, Jadongan. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah. *Visi*, 19 (3):592-608.
- Silaban, Normariati, Tantri Yanuar Rahmat Syah. 2018. The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention, *Journal of Business and Management (IOSR-JBM) Volume 20, Issue 3. Ver. I (March. 2018), PP 01-06*
- Simamora, Henry, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Shah, Niamatullah, 2014. The Impact of Dispositional Traits and Job Satisfaction on Employee Turnover Intentions Author Detail: International Journal of Management Sciences and Business Research, 2014 ISSN (2226-8235) Vol-3, Issue 12
- Smithson, Janet & Lewis, Suzan. 2010. Is job insecurity changing the psychological contract?. *Personnel Review*. 29. 680-702.
- Sopiah, 2011, *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Staufenbiel, T and König, C J (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism,
- Stiglbauer, Barbara Eva, Selenko, Bernad Batinic, and Susanne Jodlbauer, 2012. On the Link Between Job Insecurity and Turnover Intentions: Moderated

Mediation by Work Involvement and Well-Being, *Journal of Occupational Health Psychology* 2012, Vol. 17, No. 3, 354–364

Supranto, J. 2010. *Analisis Multivariat: Arti dan Interpretasi*. Rineka Cipta

Suciati, Andi Tri Haryono, dan Maria Magdalena Minarsih. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* dan Stress kerja Terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada karyawan PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-12

Sukmana, Adhitya, Fajar Sudarsih, Muhammad Syaharudin, 2016. Analisis Job Insecurity dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food, *Artikel Ilmiah Mahasiswa* 2016:1-8

Susiani, Vera. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 3, n. 9, sep. 2014

Surienty, Lilis & T. Ramayah & May-Chiun Lo & Azlin Tarmizi, 2014. Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach, *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement*, *Springer*, vol. 119(1), pages 405-420

Tjahyono, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. VSM MM UMY

Xu, Ting, Tung-Ju Wu & Qian-Qian Li, 2018. The relationships between job stress and turnover intention among tour guides-the moderating role of emotion regulation, *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21:2, 409-418

Yuniar, .Mizar, 2008. Pengaruh Faktor Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dan Kepuasan Kerja terhadap niat pindah (Turnover Intention) dengan komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Yayasan Pendidikan Islam Nasima, Yayasan Abul Yatama, Yayasan Pangudi Luhur, Yayasan Sekolah Kristen Indonesia, Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung, Yayasan Pusat Kajian Pengembangan Islam Masjid Raya Baiturrahman). *Tesis Universitas Diponegoro Semarang*

Zahra, Syeda Sania, Muhammad Imran Khan, Muhammad Imran, Qaiser Aman, Rafaqet Ali, 2018. The relationship between job stress and turnover intentions in the pesticide sector of Pakistan: An employee behavior perspective, *Management Issues in Healthcare System* 4(2018) 1-1

Lampiran 1: Kuesioner

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara
Pegawai Perusahaan PT. Central Capital Futures

Dengan Hormat,
Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada daftar kuesioner penelitian sebagaimana terlampir sesuai dengan apa yang sebenarnya.

Adapun maksud dan tujuan dari pengisian kuisisioner ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah dan juga merupakan persyaratan bagi peneliti dalam menyelesaikan pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (MM UII).

Disamping itu untuk kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan oleh responden, sepenuhnya merupakan tanggung jawab peneliti.

Demikian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi semua pertanyaan dan mengembalikan daftar kuesioner penelitian saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Identitas Responden

Nama : _____
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)
Usia : _____ tahun
Masa Kerja : _____ tahun
Pendidikan Terakhir : _____

Mohon beri tanda (√) atas pilihan jawaban Bapak/Ibu/Saudara

A. Ketidakamanan Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Ragu-ragu (RG)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
	Persepsi terhadap pentingnya pekerjaan (X_{2.1})					
1.	Pekerjaan saya memiliki arti yang sangat penting bagi saya					
2.	Kesempatan untuk promosi dalam pekerjaan saya sangat terbatas					
3.	Kebebasan jadwal pekerjaan saya sangat kecil					
	Kemungkinan perubahan negatif terhadap pekerjaan (X_{2.2})					
4.	kemungkinan untuk mendapat demosi sangat tinggi					
5.	kemungkinan terjadinya penurunan upah sangat tinggi					
	kemungkinan kejadian negatif dalam pekerjaan (X_{2.3})					
6.	Demosi merupakan hal yang penting untuk selalu saya pikirkan kemungkinannya					
7.	Penurunan upah merupakan hal yang penting untuk selalu saya pikirkan kemungkinannya					
	Kemungkinan munculnya <i>job event</i> yang negatif t (X_{2.4})					
8.	Saya merasa kemungkinan untuk dipecat sangat tinggi					

9.	Saya merasa kemungkinan untuk dipindahkan ke kantor cabang lain sangat tinggi					
	Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada pekerjaan (X_{2.5})					
10.	Saya merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemotongan penggajian					
11.	Saya merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemecatan oleh perusahaan					
12.	Saya merasa tidak berdaya terhadap kebijakan pemindahan ke kantor cabang lain					

B. Stres Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Ragu-ragu (RG)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
	Faktor Organisasi					
1.	Bekerja berlebihan dapat menimbulkan stress bagi saya					
2.	Gaji dan penghargaan berhubungan dengan stress saya					
3.	Ketidakjelasan jenjang karir menjadi salah satu tekanan bagi saya					
4.	Pemimpin menjadi sumber stress bagi saya					
	Faktor Lingkungan					
5.	Hubungan dengan rekan kerja bisa menjadi penentu timbulnya stress bagi saya					
6.	Lingkungan kerja merupakan salah satu factor penentu stress bagi saya					
	Faktor Pribadi					
7.	Diskriminasi bukan merupakan bentuk tekanan bagi saya					
8.	Masalah pribadi merupakan salah satu factor penentu stress bagi saya					

C. Kompensasi

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Ragu-ragu (RG)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
	Upah dan Gaji (X_{3.1.})					
1.	Jumlah gaji yang saya terima sudah mencerminkan keadilan					
2.	Jumlah gaji yang saya terima sesuai dengan kebutuhan hidup saya					
3	Sistem pemberian gaji di instansi saya sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
	Insentif (X_{3.2.})					
4.	Insentif yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya					
5	Penentuan jumlah Insentif yang saya terima sangat transparan					
6	Jumlah insentif yang saya terima sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
	Tunjangan (X_{3.3.})					
7	Tunjangan kesehatan yang saya terima memudahkan saya mendapatkan pelayanan kesehatan					
8	Tunjangan kesehatan yang saya terima sesuai dengan tanggungan keluarga yang saya miliki					
9	Perbedaan tunjangan antar jabatan sudah transparan dan sesuai					
	Fasilitas (X_{3.4.})					
10.	Kondisi fasilitas kantor yang saya dapatkan berupa komputer kantor tergolong baik					
11.	Jumlah komputer kantor yang ada saat ini sesuai dengan kebutuhan kerja					
12.	Kondisi kendaraan dinas yang saya gunakan tergolong baik					

D. Niat Berpindah Kerja

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Ragu-ragu (RG)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
		1	2	3	4	5
	Pikiran-pikiran untuk berhenti bekerja (Y₁)					
1.	Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya					
2.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan Perusahaan tempat saya bekerja kurang memadai					
3	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya					
	Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Y₂)					
4.	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat					
5	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima sedikit					
6	Saya berniat keluar dari Perusahaan tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir					
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Y₃)					
7	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
8	Saya akan meninggalkan Perusahaan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar					
9	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya					

TERIMAKASIH

Lampiran 2: Rekapitulasi Data Kuesioner

a. Karakteristik Responden

No	JK	Pendidikan	Masa	Usia
1	1	4	1	2
2	2	4	1	2
3	2	4	2	3
4	2	4	1	2
5	2	4	2	2
6	1	4	1	2
7	2	3	1	2
8	2	3	2	4
9	2	4	2	2
10	2	3	2	4
11	1	3	2	2
12	1	2	2	2
13	1	3	2	2
14	1	3	2	2
15	2	3	1	2
16	2	4	1	2
17	2	3	1	1
18	2	4	1	2
19	2	4	1	2
20	1	4	2	3
21	1	3	3	3
22	1	3	1	2
23	2	3	1	2
24	2	3	3	3
25	2	3	1	2
26	2	3	1	2
27	2	4	1	3
28	2	3	2	3
29	2	4	1	2
30	2	3	2	2
31	2	3	1	2
32	2	3	1	2
33	2	3	2	2
34	2	4	3	2
35	2	4	2	2

36	1	3	2	2
37	2	3	2	2
38	2	4	3	4
39	1	3	2	2
40	2	3	1	2
41	1	3	1	2
42	2	3	1	2
43	2	3	1	2
44	2	3	1	2
45	2	4	3	2

b. Ketidakamanan Kerja

Aman1	Aman2	Aman3	Aman4	Aman5	Aman6	Aman7	Aman8	Aman9	Aman10	Aman11	Aman12
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4

4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

c. Stress Kerja

Stres1	Stres2	Stres3	Stres4	Stres5	Stres6	Stres7	Stres8
4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	5
4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	4	4	3	4
5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4
5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4

5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4



d. Kompensasi

Komp1	Komp2	Komp3	Komp4	Komp5	Komp6	Komp7	Komp8	Komp9	Komp10	Komp11	Komp12
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

e. Niat Berpindah Kerja

Niat1	Niat2	Niat3	Niat4	Niat5	Niat6	Niat7	Niat8	Niat9
4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	5	5
2	4	4	2	5	5	3	3	3
4	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	5	5
3	4	5	5	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	3	3	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5	5	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5	5	5	5

Lampiran 3: Output SPSS

Frequencies

		Statistics			
		JK	Pendidikan	Masa_Kerja	Usia
N	Valid	45	45	45	45
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		JK			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	12	26.7	26.7	26.7
	Perempuan	33	73.3	73.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	28	62.2	62.2	62.2
	PT	17	37.8	37.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	23	51.1	51.1	51.1
	1-3 tahun	17	37.8	37.8	88.9
	3-5 tahun	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-28 th	36	80.0	80.0	80.0
	29-38 th	6	13.3	13.3	93.3
	> 38 th	3	6.7	6.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aman1	48.0444	14.543	.688	.905
Aman2	47.9333	13.836	.785	.900
Aman3	47.8667	13.845	.733	.902
Aman4	47.6667	14.909	.402	.918
Aman5	47.8444	13.543	.735	.902
Aman6	47.8000	13.845	.707	.903
Aman7	48.0667	14.836	.620	.908
Aman8	47.9556	14.089	.725	.903
Aman9	47.8889	13.919	.724	.903
Aman10	47.6889	15.174	.329	.921
Aman11	47.8667	13.482	.762	.901
Aman12	47.8222	13.922	.691	.904

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stres1	31.1111	6.010	.499	.823
Stres2	31.3778	5.922	.513	.821
Stres3	31.5333	5.755	.609	.809
Stres4	31.2667	5.655	.621	.807
Stres5	31.1778	5.786	.576	.813
Stres6	31.2889	5.846	.533	.819
Stres7	31.4222	5.659	.582	.812
Stres8	31.2667	5.791	.558	.815

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komp1	47.9556	21.043	.733	.941
Komp2	48.2000	21.073	.757	.940
Komp3	47.8889	21.465	.694	.942
Komp4	47.9333	20.791	.783	.939
Komp5	47.9556	21.134	.713	.941
Komp6	48.2000	21.300	.706	.942
Komp7	47.8889	21.328	.725	.941
Komp8	47.9333	20.564	.833	.937
Komp9	47.9556	21.043	.733	.941
Komp10	48.2000	21.164	.737	.941
Komp11	47.8889	21.374	.715	.941
Komp12	47.9111	20.674	.804	.938

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Niat1	34.9111	11.765	.440	.843
Niat2	34.6889	12.310	.490	.834
Niat3	34.6222	12.286	.527	.831
Niat4	34.6444	11.916	.497	.834
Niat5	34.6000	11.655	.553	.828
Niat6	34.5778	11.568	.572	.826
Niat7	34.8000	10.891	.685	.813
Niat8	34.6444	11.416	.725	.811
Niat9	34.6889	11.810	.578	.826

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29078896
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.076
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
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.

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.101	.036	.19301

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.172	3	.057	1.543	.218 ^b
	Residual	1.527	41	.037		
	Total	1.700	44			

a. Dependent Variable: Abs_Res

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.126	.625		-1.801	.079
	Ketidakamanan Kerja	.107	.096	.182	1.120	.269
	Stres Kerja	.098	.096	.168	1.023	.312
	Kompensasi	.098	.072	.207	1.361	.181

a. Dependent Variable: Abs_Res

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.514	.30124

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.503	3	1.501	16.539	.000 ^b
	Residual	3.721	41	.091		
	Total	8.223	44			

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Ketidakamanan Kerja, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.334	.976		1.367	.179
	Ketidakamanan Kerja	.481	.149	.373	3.224	.002
	Stres Kerja	.480	.150	.374	3.201	.003
	Kompensasi	-.285	.113	-.274	-2.530	.015

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Ketidakamanan Kerja	.826	1.211
	Stres Kerja	.809	1.236
	Kompensasi	.943	1.060

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Ketidakamanan Kerja	Stres Kerja
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00
	2	.010	19.706	.00	.07	.08
	3	.003	34.626	.00	.76	.61
	4	.002	50.179	1.00	.16	.31

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions
		Kompensasi
1	1	.00
	2	.53
	3	.00
	4	.47

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6585	5.0090	4.3356	.31989	45
Residual	-.81091	.65944	.00000	.29079	45
Std. Predicted Value	-2.116	2.105	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.692	2.189	.000	.965	45

a. Dependent Variable: Niat Berpindah Kerja

