

TURNOVER INTENTION SEBAGAI DAMPAK KOMPENSASI DAN JOB INSECURITY KARYAWAN BANK SWASTA KONVENSIONAL DI PALEMBANG

Ega Leovani

Staf Pengajar

Universitas Katolik Musi Charitas, Indonesia

e-mail : egaleovani@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to investigate the influence of compensation and job insecurity on the intention turnover of banking employees in Palembang. This study employs independent variable compensation (X1) and Job Insecurity (X2), as well as Turnover Intention (Y). The data collection in this study employed a questionnaire method that was distributed to 125 banking employees in the city of Palembang by using a purposive sampling method. Furthermore, the data was analyzed by using SPSS 19.0 for Windows. Free compensation variable (X1) and Job Insecurity (X2) partially and simultaneously have a positive and significant effect on the dependent variable Turnover Intention (Y). This shows that the greater the compensation given will reduce the desire of employees to leave the organization. Likewise with Job Insecurity, the higher the job insecurity, the higher the intensity (intention / desire) to get out of work..

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba mengetahui dampak kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan perbankan di kota Palembang. Penelitian ini menggunakan variabel independen kompensasi (X1) dan *Job Insecurity* (X2), serta *Turnover Intention* (Y). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebarkepada 125 orang karyawan perbankan di kota Palembang dengan metode *purposive sampling*. Sedangkan analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS 19.0 for windows. Variabel bebas kompensasi (X1) dan *Job Insecurity* (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *Turnover Intention* (Y). hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Begitu juga dengan *Job Insecurity*, semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin tinggi intense (niat / keinginan) untuk keluar dari pekerjaan..

Kata Kunci : Kompensasi, Job Insecurity dan Turnover Intention

PENDAHULUAN

Ketidakpastian (uncertainty) dapat menyebabkan anggota organisasi enggan untuk melakukan perubahan. Perubahan dianggap sebagai 'momok' besar dalam organisasi yang dapat mengancam kelangsungan kehidupan kerja mereka. Bagi para karyawan sendiri, kondisi semacam ini dapat menciptakan suatu ketidaknyamanandalam melakukan pekerjaan serta timbul kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka (Santosa, 2005). Demikian juga perubahan dalam lingkungan bisnis suatu perusahaan baik pada lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan-perubahan dalam lingkungan bisnis, yang meliputi lingkungan internal

maupun eksternal, menuntut perusahaan untuk melakukan strategi yang tepat sebagai upaya adaptasi untuk dapat tetap hidup dan dapat terus tumbuh dan berkembang dalam dunia bisnis.

Seorang bekerja dalam suatu perusahaan untuk memperoleh imbalan/ balas jasa untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Karena itulah perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi bagi karyawannya. Karyawan yang mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikannya dalam bentuk finansial dan nonfinansial yang sangat penting bagi karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka. 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 merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasibuan (2005) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Kehidupan kerja secara dramatis telah berubah sebagai akibat resesi ekonomi, munculnya teknologi baru, restrukturisasi industri, dan persaingan global yang semuanya mempengaruhi organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksoon, 1999). Perubahan dalam organisasi seperti merger, downsizing, reorganisasi, teknologi baru dan bahaya yang memberikan ancaman secara fisik sebagai sumber ancaman bagi pekerja (Asford, Lee, dan Bobko, 1989). Dengan kata lain, ancaman ini menjadikan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Menurut Sengenberger (1995) dalam Kurniasari (2004), ada 3 aspek rasa tidak aman dalam bekerja yang saling berkaitan (three inter-relate aspects of work based insecurity) yakni: job insecurity, employer insecurity, dan employment insecurity. Job insecurity merupakan rasa tidak aman dalam bekerja yaitu ancaman untuk tidak lagi menjadi pegawai tetap pada perusahaan yang sama. Employer insecurity merupakan rasa tidak aman untuk tetap dapat menjadi karyawan dengan jenis pekerjaan atau pada lokasi yang berbeda namun masih dalam perusahaan yang sama. Employment security merupakan rasa tidak aman yang mencakup di dalamnya tidak adanya kesempatan untuk berganti perusahaan.

Secara umum, job insecurity adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis. Berikut ini merupakan definisi job insecurity dari beberapa ahli:

1. Job insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Definisi multidimensional tersebut, di mana job insecurity disebabkan, tidak hanya oleh ancaman kehilangan pekerjaan tetapi juga oleh hilangnya dimensi pekerjaan (Ashford et al., 1989; Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984; Rosenblatt dan Ruvio, 1996).

2. Job insecurity mencerminkan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan tidak berdaya untuk melakukan segalanya tentang itu (Ashford et al., 1989).

3. Jacobson dan Hartley (1991) dalam Kinnunen et al. (2000) menyatakan bahwa job insecurity dapat dilihat sebagai pertentangan antara tingkat keamanan yang dirasakan oleh seseorang dengan tingkat keamanan yang diharapkannya.

4. Smithson dan Lewis (2000) dalam Kurniasari (2004) mengartikan job insecurity sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (perceived impermanance). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami job insecurity.

Perkembangan dunia perbankan di Indonesia tergolong sangat pesat, hal ini ditandai dengan peningkatan jumlah jaringan kantor di seluruh Indonesia. Peningkatan jumlah cabang memiliki konsekuensi penambahan jumlah SDM dalam meningkatkan pelayanan terhadap nasabah. Berdasarkan data di OJK terdapat 115 Bank di Indonesia, baik itu Bank Umum Persero, Bank Umum Swasta Nasional, Bank Pembangunan Daerah, maupun kantor cabang Bank yang berkedudukan di Luar Negeri. Adapun jumlah bank yang terdapat di Palembang berdasarkan Palembang dalam angka 2017.

Tabel 1.
Jumlah Bank di Palembang

Jenis Bank	Tahun			
	2013	2014	2015	2016
Bank Umum pemerintah & Bank Pembangunan Daerah	7	8	9	9
Bank Umum Swasta Nasional, Asing & Campuran	30	34	37	39
Bank perkreditan Rakyat	8	11	11	11
BRI Unit Desa/ Kota	n.a	n.a	n.a	n.a
Lembaga Keuangan Bukan Bank	n.a	n.a	n.a	n.a

Sumber : BPS 2017

Berdasarkan studi pendahuluan, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan dan HRD di beberapa Bank swasta di Palembang. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan bahwa sebagian besar pekerjaan untuk departmen operasional seperti frontline people status kekaryawanan adalah kontrak. Dengan memiliki status sebagai karyawan kontrak beberapa karyawan merasa bahwa ketidakjelasan status kekaryawanan bagi mereka setelah masa kontrak berakhir, untuk masa kontrak pada umumnya adalah 2 tahun dan apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka dapat dilakukan perpanjangan satu tahun. Wawancara selanjutnya peneliti lakukan dengan HRD di salah satu Bank Swasta, bahwa memang untuk frontline people status kekaryawanan adalah kontrak, jarang sekali yang memiliki status karyawan tetap, kecuali untuk CSO dan head Teller, hal ini disebabkan memang tuntutan untuk frontline people adalah karyawan yang memiliki usia yang relatif muda, berpenampilan menarik dan energic. Sedangkan untuk pekerjaan cleaning service, teknisi EDC, security, administrasi status kekaryawanan adalah outsourcing, berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa status karyawan outsourcing untuk pekerjaan-pekerjaan ini adalah untuk efisiensi waktu, mengingat biaya rekrutmen dan seleksi yang cukup mahal maka dengan pertimbangan tersebut beberapa pekerjaan diserahkan kepada perusahaan outsourcing. Untuk karyawan lainnya memiliki status sebagai karyawan tetap.

Berdasarkan jam operasional bank dimulai pukul 08.00 wib – 15.30 wib/16.00 wib. karyawan diminta untuk datang lebih pagi yaitu pukul 07.00 wib, dikarenakan karyawan terutama frontline people diminta untuk melakukan persiapan dan breafing pagi. Begitu juga untuk jam pulang kantor, karyawan pulang lebih dari jam 18.00 wib, dikarenakan ada breafing sore. Berbeda ketika pada waktu-waktu tertentu karyawanpun diminta untuk melakukan pekerjaan melebihi jam kerja atau lembur, misalnya ketika akhir bulan atau ketika adanya auditor. Dengan beban kerja yang telah dijabarkan, beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan dirasakan kurang, terutama untuk bagian teller, yang kadangkala terjadi selisih hitung antara sistem jumlah uang yang ada, sehingga teller diminta untuk mengganti uang selisish tersebut.

Job insecurity didefinisikan sebagai ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Job insecurity yang terjadi di dalam organisasi terdiri dari berbagai jenis dengan dasar yang berbeda, sebagai berikut:

Berdasarkan fenomena atau kondisi yang terjadi, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai “Turnover Intention sebagai dampak kompensasi dan Insecurity Karyawan bank di Palembang” Adapun masalah dalam penelitian ini adalah “apakah Kompensasi dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention karyawan Bank di Palembang.

METODE

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas), dan variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan *Job Insecurity*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Swasta di Palembang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan metode *purposive sampling*. Peneliti memilih sampel *purposive* secara subjektif yaitu karyawan bank yang memiliki status sebagai karyawan tidak tetap baik itu kontrak dan outsourcing. Pemilihan sampel bertujuan ini dilakukan karena peneliti memahami bahwa informasi yang dibutuhkan dapat diperoleh dari suatu kelompok tertentu yang mampu memberikan informasi yang dikehendaki karena mereka memang memiliki informasi seperti itu dan mereka memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Ferdinand, 2006). Roscoe dalam Sekaran (2006) mengusulkan aturan untuk menentukan ukuran sampel, ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah survey. Alat untuk mengumpulkan data adalah daftar pertanyaan, yang sering disebutkan secara umum dengan nama kuesioner. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Walaupun nama yang diberikan kepada daftar pertanyaan disebut kuesioner tetapi isi dari daftar pertanyaan tersebut sama saja sifatnya. Pada penelitian ini yang mengisi kuesioner adalah karyawan di Palembang yang bersatus sebagai karyawan tidak tetap. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tanpa melalui media perantara (J. Supranto, 2005).

Pengujian kualitas data dilakukan dengan uji reliabilitas dan uji validitas. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji validitas digunakan untuk mengukur

sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005).

Pada penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik yaitu dengan melakukan uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dan uji heterokedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui dampak kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan bank di Palembang. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

$Y = Turnover Intention$

$X_1 = Kompensasi$

$X_2 = Job Insecurity$

$b = koefisien regresi$

$e = error$

Pengujian Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2005).

1. Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi r^2 adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka r^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan derajat kebebasan $n-k-1$, dan signifikan pada $\alpha = 0,05$.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan suatu model. Uji signifikansi ini meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien

regresi parsial spesifik. Hipotesis nol untuk uji F adalah bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi, r^2 sama dengan nol ($H_0 : r^2 = 0$).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang disebarakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 kuesioner. Setelah dilakukan pengujian data dengan uji validitas, menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n - k$ dengan n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen yang digunakan. Maka $df = n - k$, $df = 125 - 2 = 123$, maka $r_{table} = 0,175$, dan semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Selain menggunakan uji validitas, data juga dilakukan pengujian reliabilitas, adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha, Hasil pengujian reliabilitas konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Alpha yang lebih besar dari 0,70 (Nunnally, 1994) . Hal ini berarti bahwa konstruk variable- variabel tersebut adalah reliable.

Dari hasil uji asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, dengan uji Kolmogorov Smirnov yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.192 lebih besar dari 0.05. yang artinya data penelitian ini berdistribusi normal. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas(independen) Dari hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini. Uji Heterokedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, variabel kompensasi dan job insecurity tidak ada gejala heterokedestisitas karena nilai signifikansi > 0.05 . setelah dilakukan uji Glejser dapat disimpulkan model penelitian ini bebas heterokedestisitas atau terjadi homokedestisitas dan memenuhi uji asumsi klasik.

Analisis Regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Gujarai, 2003).

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Turnover Intention = 2,036+0,693X1+0,241X2+e				
Independen Variable	Coefficient	Sig.	Hypothetical direction	information
Constant	2,036			
Kompensasi	0,639	0,000	Positif	H1 diterima
Job Insecurity	0,241	0,003	Positif	H2 diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi pada penelitian ini adalah

$$Y = 2,036 + 0,693X_1 + 0,241X_2 + e$$

Koefisien regresi X_1 bernilai positif 0.693 artinya hubungan Kompensasi dan Turnover adalah positif. Ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompensasi satu satuan maka variabel *turnover intention* (Y) akan naik sebesar 0.693 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Koefisien regresi X_2 bernilai positif 0.241, dapat dijelaskan nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan skor *job*

insecurity sebesar satu satuan, maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0.241 jika variabel bebas lainnya (X1) dianggap konstan atau tidak berubah.

Koefisien Determinasi (R square) bermakna sebagai sumbangan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,822	,819	3,82762

Dari tabel dapat diketahui bahwa hasil bahwa besarnya nilai adjusted R2 adalah 0.819, hal ini berarti 81.9 % variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variasi lain dari variabel independen kompensasi dan *Job Insecurity*. Sedangkan sisanya 18.1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji Hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (Hypothesis) atau Hipotesa. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif. Hasil pengujian model dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

Independen Variable	Nilai F	Nilai T	Sig.	Hypothetical direction	information
Regression	282,274		,000	Positif	H1 diterima
Kompensasi		7,878	,000	Positif	H1 diterima
Job Insecurity		2,991	,003	Positif	H2 diterima

Uji F dikenal dengan uji serentak atau uji model atau uji [Anova](#), yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik dan signifikan atau tidak baik dan non signifikan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel jika F hitung > dari F tabel, (Ho di tolak Ha diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova.

Uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 282,274 dengan F_{tabel} sebesar 3.07. Artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 ,maka model regresi dapat dikatakan bahwa kompensasi (X1), *Job Insecurity* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), dapat disimpulkan bahwa Ha diterima.

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat

dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

a. Kompensasi (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel X_1 mempunyai t_{hitung} yakni 7,878 dengan $t_{tabel}=1.979$. Jadi $t_{hitung}>t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 memiliki kontribusi terhadap Y. Hal ini di dukung dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $,000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan turnover intention (Y). Menurut Saydam (2005:268), “Komponen yang mempengaruhi besar kecilnya gaji yang diterima oleh seseorang karyawan antara lain adalah pangkat atau golongan karyawan yang bersangkutan, masa kerja karyawan, susunan keluarga, dan jabatan yang disandangannya”. Selain gaji pokok, perusahaan dapat memberikan bonus yang menarik. Mathis dan Jackson (2006:173) menyatakan bahwa “ bonus juga digunakan untuk memberikan imbalan kepada karyawan untuk memberikan kontribusi ide-ide baru, mengembangkan keterampilan mereka atau mendapatkan sertifikat profesional”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap turnover intention, hal ini sesuai dengan pendapat Ramlahh (2002:20),”pertimbangan keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh faktor kompensasi”. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi suatu perusahaan akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

b. Job Insecurity (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 2,991 dengan $t_{tabel}=1.979$. Jadi $t_{hitung}>t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y. Hal ini di dukung dengan nilai signifikansi yang diperoleh yaitu $,003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya *Job Insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Hal ini menunjukkan bahwa Job insecurity memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, dalam melakukan pekerjaan, setiap karyawan sebagai manusia selalu mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja. Keamanan di dalam konteks ini yaitu rasa aman dari ancaman kehilangan pekerjaan. Perasaan aman ini dapat menjadi suatu simulator yang luar biasa di dalam mempertahankan karyawan secara jangka panjang. Ashford et al (2001,p803-829) menyatakan bahwa job insecurity mencerminkan bserangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Perubahan negatif yang terjadi pada aspek pekerjaan dan mengancam keseluruhan pekerjaan, membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas niali dan tujuan organisasi. Karyawan tersebut mengevaluasi kelanjutan hubungan dengan organisasi, yang dapat diwujudkan dalam keinginan berpindah kerja maupun tindakan nyata meninggalkan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Hatmanutomo (2009) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif secara langsung terhadap *intention to turnover*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya pengaruh searah antara *job insecurity* dan *intention to turnover*. Artinya kenaikan nilai *job insecurity* akan menaikkan level *intention to turnover*. Semakin tinggi *job insecurity*, maka akan semakin tinggi intense (niat / keinginan) untuk keluar dari pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X1) dan *Job Insecurity* (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Turnover Intention (Y) pada karyawan perbankan konvensional di kota Palembang, baik secara parsial maupun secara simultan.

Diharapkan pada penelitian yang akan datang, jumlah sampel yang digunakan lebih banyak. Dengan sampel yang relatif lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini. Sebaiknya menambah faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. "Content, Causes, and Consequences of *Job insecurity*: A Theory Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Cetakan ke-8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Greenhalgh, L. & Z. Rosenblatt. 1984. "Job Insecurity: Towards Conceptual Clarity", *Academy of Management Review*, 9 (3): 438-448.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Harnanik. 2005. "Analisis Hubungan Kepuasan dan Kemajuan Karir, Kepuasan atas Beban Kerja, Kepuasan Atas Kelas dan Kepuasan atas Supervisi dengan Kepuasan Kompensasi". *EKOBIS*, Vol.6, No. 2 Hal 153-165. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Hellgren, J., M. Sverke, dan K. Isaksson. 1999. "A Two-Dimensional Approach to Job insecurity: Consequences For Employee Attitudes and Well-being", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.
- Kinnunen, U., S. Mauno, J. Natti, dan M. Happonen. 2000. "Organizational Antecedents and Outcomes of Job insecurity: A Longitudinal Study In Three Organizations In Finland", *Journal of Organizational Behavior*, 21:443-459.

- Kurniasari, L. 2004. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover", Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Airlangga Surabaya.
- Mathis, Robert. L dan John H. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. .1994.*The Assessment of Reliability. Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- Partina, A. 2002. "Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Antara Job insecurity dan Konsekuensinya", Tesis S2 Tidak Dipublikasikan Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Ramlall, Sunil. 2002. Acomparision of Work Motivation Theotoes and Their Implications for Employee Retention with in Organization. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Index Kelompok Gramedia.
- Rosenblattt, Z., dan A. Ruvio. 1996. "A Test Multidimensional Model of Job Insecurity: The Case of Israeli Teachers", *Journal of Organizational Behavior*, 17: 587-605.
- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi
- Saydam, Gouzali.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia:Suatu Pendekatan Mikro.Jakarta: Djambatan.
- Santosa, T.E.C. 2005. "Analisis Hubungan Antara Kontrak Psikologi Baru, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kreativitas Pekerja: Studi Empiris pada Pekerja di Industri Perbankan", *Jurnal Kajian Bisnis*, 13 (1): 74-93.
- Sekaran Uma. 2006. *Research Methods for Business*. Buku2. Edisi4. Salemba Empat. Jakarta
- Simamora,Hendry.2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi ketiga, Jogyakarta,STIE YKPN.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.