

**PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PT. NUSANTARA SURYA SAKTI KOTA TERNATE**

M. Asril Arilaha<sup>1</sup>, Mardiyani Gani<sup>2</sup>

**Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unkhair**

Email: [asril\\_arilaha@unkhair.ac.id](mailto:asril_arilaha@unkhair.ac.id)

**ABSTRACT**

Received: 28 Agustus 2017

Reviewed: 29 September 2017

Accepted: 23 Oktober 2017

Published: 26 Oktober 2017

*This study aims to determine the effect of compensation and job insecurity to employee turnover intention. This research was conducted at PT. Nusantara Surya Sakti Ternate City. This research is expected to be used as material information and consideration to find solution to turnover problem that happened in company. The samples used in this study were 83 respondents, with sampling using proportionate stratified random sampling technique and using multiple regression analysis method. The results of this study found that the compensation variable has a negative and significant effect on employee turnover intention. Job Insecurity has a positive and significant impact on employee turnover intention. With the value of R square (R<sup>2</sup>) of 0.369 or 36.9%*

**Keywords: Compensation, Job Insecurity, and Turnover Intention.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan juga memiliki peran penting untuk menjalankan kegiatan dalam suatu organisasi. Manusia juga merupakan salah satu faktor produksi yang dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan selain modal, guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan dapat dicapai apabila sebuah perusahaan memiliki aset, salah satu aset perusahaan yang berperan penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan hendaknya dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Tingkat persaingan dalam penjualan sepeda motor yang semakin ketat, hal ini disebabkan karena semakin banyaknya *dialer-dialer* sepeda motor yang ada di Kota Ternate. Oleh karena itu PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan memiliki kompetensi yang baik sehingga karyawan mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan, selain harus memiliki sumber daya manusia yang berkompotensi dalam hal ini karyawan, PT. NSS Kota Ternate juga harus bisa mempertahankan sumber daya manusia yang telah dimiliki dan terus memotivasi para karyawan untuk mencapai tujuan secara efektif agar tidak berdampak pada *turnover* (berpindah kerja).

*Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan Suartana (2000). *Turnover intention* (keinginan berpindah) adalah salah satu penyebab timbulnya *turnover* dan dapat mengarah langsung kepada *turnover* nyata, orang keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan alasan *reward*, keadilan (*equity*) dan rasa tidak aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi Yuliani (2005) dalam Sandi (2014:2). Berikut ini data tingkat *turnover* yang terjadi di perusahaan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate dalam dua tahun terakhir.

**Tabel 1.1**  
**Data *Turnover* Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Ternate**  
**Pada Periode 2015 s/d 2016**

Tahun	Karyawan Awal Tahun	Karyawan Keluar	(%)	Karyawan Masuk	(%)	Karyawan Akhir Tahun
2015	76	25	32,89	23	30,26	74
2016	74	12	16,21	19	25,67	81

Sumber : PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pada dua tahun terakhir tingkat *turnover* karyawan yang terjadi pada perusahaan ini cukup tinggi yaitu dari tahun 2015 hingga tahun 2016. Nilai angka indeks *turnover* tertinggi terdapat pada tahun 2015 yaitu 25 karyawan, dan pada tahun 2016 yaitu 12 karyawan dan yang paling banyak melakukan *turnover* adalah karyawan pada bagian *marketing*. Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. NSS, beliau menyatakan alasan mengapa sering terjadinya *turnover* pada bagian *marketing* salah satunya karena mereka tidak mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target penjualan sepeda motor dalam sebulan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut sebanyak 150 motor yang kemudian diberikan tanggung jawab oleh masing-masing karyawan pada bagian *marketing* sebanyak 30 motor, itu yang dikhususkan pada sales yang berada didalam perusahaan sedangkan sales yang berada diluar perusahaan atau lapangan sebanyak 8 motor yang harus ditargetkan dalam sebulan, ini membuat karyawan pada bagian *marketing* selalu melakukan *turnover* secara suka rela karena mereka merasa tidak mampu mencapai target penjualan

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate?
3. Apakah kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate?

**KERANGKA TEORITIK**

***Turnover Intention***

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara perputaran (*turnover*) adalah berhentinya seorang karyawan dari tempat bekerja secara sukarela atau pindah kerja dari tempat kerja ke tempat kerja lain. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja diperusahaan tersebut. Menurut Harninda (1999:27) *Turnover intention* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Harnoto (2002:2) menyatakan: *turnover intentions* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut

Siregar (2006:214) *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Menurut Abelson dalam Suriyanto (2015:14) *turnover intention* diukur dengan 4 komponen tindakan penarikan berupa:

1. Adanya pikiran untuk keluar
2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain.
3. Mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain.
4. Adanya keinginan untuk berpindah.

Abelson menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindah kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan, (2009:118) dalam Devi dan Sudibia (2015:05). Sedangkan menurut Dessler (2009:82) dalam Nathania (2016:24) kompensasi karyawan adalah semua bentuk bayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Martoyo (2007) dalam Priansa (2016:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dessler (2009:82) dalam Nathania (2016:40) menyatakan bahwa ada beberapa Indikator dari variabel kompensasi ini meliputi :

1. Gaji: Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif: Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Komisi/Bonus: Komisi merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
4. Tunjangan: Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman.
5. Asuransi: Asuransi adalah perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit.
6. Ganjaran Non Finansial: Ganjaran 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.

### Job Insecurity

Menurut Greenhalgh dan Rosenbaltt (1984:438) dalam Halungunan (2015:26) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Sementara itu Wening (2005) dalam Setiawan dan Putra (2016:06) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam, perasaan yang tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar. Kondisi ini muncul karena banyaknya pekerjaan dengan status

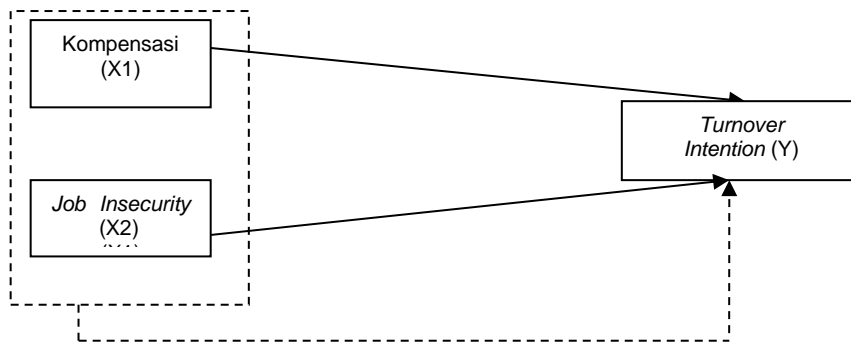
kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*. Secara umum, *job insecurity* adalah ketidakamanan dalam bekerja secara psikologis.

Pengertian lain tentang *job insecurity* dikemukakan Rowntree (2005) dalam Hanafiah (2014:05) Ketidakamanan kerja atau dapat disebut dengan *job insecurity* dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Saylor (2004) mengartikan *Job Insecurity* sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Indikator untuk mengukur *job insecurity* seperti yang digunakan oleh Nugraha (2010) dalam Sukmana (2015:9) adalah:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.
3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu.
5. Tingkat ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

**Kerangka Pikir**



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

Keterangan :

Pengaruh secara parsial : ———▶

Pengaruh secara simultan : - - - -▶

**Hipotesis**

- 1 Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
- 2 *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan
- 3 Kompensasi dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan terhitung 6 bulan dan yang menjadi objek penelitian ini pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate yang beralamat di Jln. Raya Mangga Dua No. 1032 Kel. Mangga Dua Kec. Ternate Selatan, Kota Ternate Maluku Utara. Sugiyono (2014:115). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate sebanyak 105 orang. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin sampel yang diperoleh sebesar 83.16, dibulatkan menjadi 83 yang diambil sebagai responden.

**HASIL**

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate. Dengan pengolahan SPSS, maka terdapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 1.2. Rekapitulasi Analisis Regresi

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi (B)	std. Error	t <sub>-hitung</sub>	Sig.t
				(P)
Konstanta	12.041	3.386	3.556	0.001
X1	-0.159	0.044	-3.587	0.001
X2	0.611	0.100	6.120	0.000
Multiple R	0.607 <sup>a</sup>			
R Square (R <sup>2</sup> )	0.369			
F hitung	23.387			
Sig	0.000 <sup>a</sup>			

Dari hasil pengolahan data yang meliputi variabel independen yaitu variabel kompensasi (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y) maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12.041 - 0.159 X1 + 0.611 X2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat digambarkan sebagai berikut :

- 1 Nilai konstanta sebesar 12.041 berarti bahwa jika komepnisasi dan *job insecurity* sama dengan nol, maka *turnover intention* adalah sebesar 12.041.
- 2 Jika variabel kompensasi meningkat 1 satuan, maka variabel *turnover intention* akan menurun sebesar 0.159 dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap. Hal ini menandakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.
- 3 Jika variabel *job insecurity* meningkat 1 satuan, maka variabel *turnover intention* akan meningkat sebesar 0.611 dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya tetap. Hal ini menandakan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

Dari Tabel 4.13 terlihat bahwa besarnya koefisien determinan atau R<sup>2</sup> (R Square) terkoreksi sebesar 0.369 yang menunjukkan 36.9% perubahan *turnover intention* dijelaskan dari variabel independent yang terdiri dari kompensasi (X<sub>1</sub>), dan *job insecurity* (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 63.1% dijelaskan dari faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi (R) dihasilkan sebesar 0.607, hal ini memberikan arti bahwa secara bersama-sama keseluruhan variabel bebas mempunyai keeratan hubungan dengan variabel yakni *turnover intention* karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi atau nilai R yakni sebesar 0.607/60.7%.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa dari 83 orang karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian, sebagian besar karyawan memiliki pendapatan kurang dari Rp 1.000.000. Dengan pendapatan sebesar ini, dapat disimpulkan bahwa pendapatan karyawan di perusahaan ini masihlah berada pada taraf yang cukup, begitu juga dengan pemberian insentif, tunjangan dan asuransi yang diberikan perusahaan hanya kepada sebagian karyawan yang mendapatkannya yang dikhususkan pada karyawan tetap saja sedangkan karyawan kontrak dan magang belum mendapatkannya, hal ini didukung oleh hasil dari pengujian distribusi frekuensi variabel kompensasi, didapatkan bahwa pemberian kompensasi di perusahaan ini berada pada taraf cukup. Sebagaimana diketahui semakin lama kebutuhan hidup akan semakin tinggi sehingga setiap orang akan terus berusaha untuk mendapatkan pendapatan yang lebih baik agar segala kebutuhan hidupnya bisa terpenuhi. Hal ini mendorong karyawan untuk terus mencari pekerjaan yang memberikan kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan tempat mereka bekerja sekarang, sehingga tingkat *turnover intention* karyawan akan semakin meningkat, hal ini bisa dilihat dari uji distribusi frekuensi variabel *turnover intention*, didapatkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan di perusahaan ini berada pada taraf yang cukup. Dengan tingkat *turnover intention* karyawan yang cukup tinggi bisa menimbulkan dampak tidak baik bagi perusahaan ini seperti meningkatnya tingkat *turnover* diperusahaan ini, hal ini terbukti dari cukup tinggi angka *turnover* yang terjadi diperusahaan ini selama dua tahun terakhir. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui



bahwa dalam penelitian ini rata-rata karyawan memberikan responden yang negatif terhadap item-item pernyataan variabel kompensasi, hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan belumlah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan, hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan di PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate yang mengatakan kompensasi yang didapatkan belumlah sesuai dengan apa yang diharapkan dan juga kurang merata antara karyawan yang satu dan karyawan lainnya sehingga karyawan akan keluar apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Adriana dan Kuncoro (2013) dalam Suriyanto (2015:39) yang mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Akan tetapi hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap tingkat *turnover*. Dengan demikian hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate.

### **Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui rata-rata karyawan memberikan respon yang positif pada item-item pernyataan variabel *job insecurity* dan bahkan sebagian besar responden menjawab bahwa mereka bekerja dibawah kebijakan dan aturan yang bertentangan. Dengan demikian diketahui tingkat *job insecurity* berada pada taraf yang tinggi. *Job insecurity* sangatlah berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini disebabkan karena karyawan yang merasakan *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dalam menjalankan tugasnya akan membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan tenang dan aman yang berakibat kinerja mereka akan tidak optimal sehingga karyawan tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, dengan demikian pihak perusahaan akan memberikan nasehat dan peringatan sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Hal ini akan memunculkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang sekarang, dan taraf *job insecurity* yang tinggi, karyawan akan meninggalkan perusahaan walaupun belum mendapatkan pekerjaan yang lain.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sandi (2014) yang membuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aswat (2011) yang menemukan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis yang diajukan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate.

### **Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Secara Simultan Terhadap Turnover Intention.**

Berdasarkan uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan *job insecurity* secara bersamaan terhadap *turnover intention*. Dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alpha yang menandakan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel ada yang bersifat positif dan ada yang negatif artinya semakin baik kompensasi serta *job insecurity* semakin rendah maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* karyawan. Dengan besarnya nilai koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini menandakan koefisien yang menunjukkan tingkat keeratan antara variabel bebas (kompensasi dan *job insecurity*) dan variabel terikat (*turnover intention*). Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel independent (kompensasi dan *job insecurity*) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) dengan nilai lebih kecil dari nilai variabel yang tidak diteliti.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1 Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota

Ternate kepada karyawannya, semakin rendah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di tempat lain.

- 2 *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan yang berarti bahwa semakin besar *job insecurity* atau semakin besar rasa ketidakamanan kerja dalam menjalankan tugasnya maka semakin besar pula niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- 3 Kompensasi dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, hal ini berarti bahwa pemberian kompensasi yang layak dan semakin rendah rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan akan sangat mempengaruhi niat karyawan untuk tidak meninggalkan perusahaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- 1 Kedepannya diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan sistem pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan khususnya gaji sebab karyawan merasa gaji pokok yang diterima belum sesuai dengan apa yang diharapkan.
- 2 Kedepan diharapkan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate lebih adil dalam memberikan kompensasi khususnya komisi secara merata antara karyawan yang satu dengan yang lainnya agar tidak terjadi konflik yang menyebabkan karyawan merasa tidak aman dalam menjalankan tugasnya selama berada dilingkungan perusahaan yang berdampak pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- 3 Kedepannya diharapkan PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate tidak hanya memberikan uang insentif, tunjangan dan asuransi kepada karyawan tetap saja tetapi diberikan juga kepada karyawan kontrak dan magang agar mereka lebih merasa aman dalam bekerja dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.
- 4 Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan segala kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini serta dapat menambahkan variabel-variabel bebas lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks,. Jakarta.
- Devi, N. L. M. S., & Gede Adriana Sudibia. (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 Universitas Udayana*, 4(4): 1047-1066.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity*. *Academy of Management Review*. Vol. 9, No. 3, 438-448.
- Hasibuan, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-7*, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Halungunan, H. (2015). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy Pada Karyawan (Studi pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang)*. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Hanafiah, M. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. *eJournal Psikologi*, (3):303-312.
- Hartono, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima*. BPFE. Yogyakarta.
- Nugraha, A. (2010). *Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura dan Unit Kerjanya)*. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Nathania, C. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pd. Damai Motor Bandar Lampung)*. *Skripsi*. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development (2ndEd)*. Great Britain: Harper and Row, Publishers.

- Sandi, F. M. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Surianto. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada PT. Nusantara Surya Sakti Kota Ternate). *Skripsi*, Universitas Khairun. Ternate
- Sukmana, A. F. (2015). Analisis *Job Insecurity* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo). *Skripsi*. Universitas Jember.
- Suartana, I. W. (2000). Antecedent dan Konsekuensi *Job Insecurity* dan Keinginan Berpindah pada Internal Auditor. *Tesis*. Magister Sains Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Setiawan, I. N. A & Putra, M. S. (2016) *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Pada Karyawan (Studi pada Legian Village Hotel*. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.8: 4983-5012.
- Saylor, M. C. (2004) *Increased Stress Due to Job Insecurity*. Ask The Internet Therapist.com.
- Siregar. (2006). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Produksi Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory*. Medan
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wening, N. (2005). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja Sebagai Dampak Restrukturisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Intensi Keluar Survivor*. *Jurnal Kinerja*, 9(2): 135-147.