



**“PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BURUH DI
KABUPATEN KUDUS
(Studi Kasus pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi
Produksi)”**

Skripsi

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan

Pendidikan Strata 1

Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Penyusun

Nama : Farizka Ayuningtyas

NIM : 14020214120048

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

2018

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Farizka Ayuningtyas
NIM : 14020214120048
Tempat/ Tanggal Lahir : Kudus/ 20 Juli 1996
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Departemen : Administrasi Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA BURUH DI KABUPATEN KUDUS (STUDI KASUS PADA PT. PURA BARUTAMA UNIT OFFSET DIVISI PRODUKSI)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya sebagai akibat kecurangan yang saya lakukan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana dipergunakan.

Semarang, 06 Juni 2018

Pembuat Pernyataan

Farizka Ayuningtyas

NIM : 14020214120048

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Buruh di Kabupaten Kudus (Studi Kasus pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi)**

Nama Penyusun : Farizka Ayuningtyas

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1

Semarang, 06 Juni 2018

Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademis




Dr. Sunarto, M.Si
NIP.19660727199203 1 001



Dr. Hedi Pudjo Santosa, M.Si
NIP. 19610510 198902 1 002

Dosen Pembimbing :

1. Dr. Hari Susanta Nugraha , M.Si



.....)

Dosen Penguji Skripsi :

1. Agung Budiarmo, S.Sos M.M
2. Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB
3. Dr. Hari Susanta Nugraha . M.Si



.....)



.....)



.....)

MOTTO

MAN JADDA WAJADA.

Kesuksesanmu tak bisa dibandingkan dengan orang lain, melainkan dibandingkan dengan dirimu sendiri (Jaya Setiabudi).

Hasil tidak akan mengkhianati proses.

PERSEMBAHAN

Teriring syukur ke hadirat Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada :

Kedua orang tua kandung saya, Bapak Djamasri dan Ibu Rianani Raharjo yang telah mengukir saya dan mengandung saya sehingga saya bisa lahir di dunia ini.

Papa dan Mama saya, Bapak Riasmono Raharjo dan Ibu Noor Hartini yang telah merawat saya, memberikan cinta yang tulus, memberikan dukungan moril dan nonmoril sampai detik ini yang tidak pernah bisa saya dapatkan dari orang lain.

Kakak – kakakku, Mas Imam, Mas Wawan, Mas Joko, Mbak Puput dan Bulek Mamik yang telah banyak membantu saya dan memberikan motivasi kepada saya

Abang Inggar Rizal Megantara yang selalu memberikan doa dan dukungan, mendengarkan keluh kesah saya serta ikut membantu menyelesaikan skripsi saya sampai akhir.

Tutik dan Desi yang bersedia meluangkan waktunya di sela –sela kesibukan hanya untuk mendengarkan keluh kesah saya.

Gibahable (Bunga, Zulfa, Juli, Dyah, Novita), Lintang, Septi dan teman – teman saya semua yang telah menemani dan membantu saya selama empat tahun ini.

Pak Hari Squad (Fitri, Nurul, Theresia, Indri dan Hendra) yang menjadi teman satu bimbingan yang selalu memberikan semangat.

Teman Kos (Monel, Fara, Afny, Uli, Lely, Lapis) yang pernah hidup satu atap.

Tim KKN II Desa Jatisari yang selama 42 hari menjadi teman hidup yang menyenangkan.

Teruntuk teman-teman satu perjuangan keluarga Administrasi Bisnis 2014 yang telah menjadi keluarga terbaik yang pernah saya temui.

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Buruh di Kabupaten Kudus (Studi Kasus pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan karena dapat menunjang keberhasilan tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan harus memelihara sumber daya manusia tersebut agar tidak meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Oleh karena itu, untuk menekan sumber daya manusia khususnya buruh keluar dari perusahaan (*turnover intention*) maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi dan *job insecurity*, dimana dua faktor tersebut merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada suatu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan agar mengetahui pengaruh yang diberikan oleh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada studi kasus di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi . Tipe penelitian ini menggunakan *explanatory research* dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dan kualitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, serta signifikansi uji T dan Uji F.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan *job insecurity* memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel *turnover intention*. Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang kuat serta arah hubungan yang negatif terhadap variabel *turnover intention*. Sedangkan variabel *job insecurity* memiliki pengaruh yang sangat kuat serta memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel *turnover intention*.

Kata kunci : kompensasi, *job insecurity* dan *turnover intention*

ABSTRACT

Influence of Compensation and Job Insecurity Against Turnover Intention Laborers In Kudus City (Case Studi On PT. Pura Barutama Unit Offset Production Division)

Human resources are an important factor in the company as it can support the success of achieving goals within a company. Hence, the company must maintain the human resources so as not to leave the company and find work in other companies. Therefore, to suppress the human resources especially the laborers get out of the company (turnover intention) then the company should pay attention to compensation and job insecurity, where two factors are important factors that can influence the turnover intention in a company.

This study aims to determine the effect of compensation and job insecurity on turnover intention in case study at PT. Pura Barutama Unit Offset Production Division. This type of research using explanatory research and the sampling technique using non probability sampling technique with purposive sampling method, data collection technique using questionnaire method. The number of samples used in this study as many as 100 respondents. This research uses quantitative and qualitative analysis with validity test, reliability test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression test, and significance of T and F test.

The results of this study indicate that the compensation and job insecurity variables have a strong influence on turnover intention variables. The compensation variable has a strong influence as well as the direction of negative relationship to the turnover intention variable. While job insecurity variables have a very strong influence and have a positive relationship direction to the variable turnover intention.

Keywords: compensation, job insecurity and turnover intention

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memenuhi Strata 1 Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Buruh di Kabupaten Kudus (Studi Kasus pada PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi)**. Penulisan skripsi melibatkan banyak pihak yang telah membantu dengan doa, dukungan yang tulus dan ikhlas, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada kesempatan yang mulia ini, penulis ingin menyampaikan beberapa ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Sunarto, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
2. Bulan Prabawani, S.Sos, MM, Ph.D, selaku Ketua Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini.
3. Dr. Hari Susanta Nugraha S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Widiartanto, S.Sos., M.AB, selaku dosen wali dan dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan dorongan untuk saya selama kuliah.
5. Bapak Agung Budiarmo, S.Sos, M.M., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran untuk penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ibu dosen pengajar Departemen Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu dan membimbing penulis sehingga dapat melakukan penulisan skripsi ini.

7. Drs. Makrus selaku Manajer HRD PT. Pura Barutama Unit Offset dan Bapak Edi Suharsono selaku HR PT. Pura Barutama Unit Offset yang telah memberikan izin penelitian untuk menyelesaikan skripsi ini dan membantu penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh responden buruh di PT. Pura Barutama Unit Offset Divisi Produksi yang telah banyak membantu mengisi kuesioner dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penulisan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun bagi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya. Amin.

Semarang, 06 Juni 2018

Farizka Ayuningtyas

14020214120048

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
Daftar Tabel	xvi
Daftar Gambar	xix
Daftar Bagan	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Kerangka Teori	11
1.5.1 Grand Theory	11
1.5.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
1.5.2 Middle Theory	15
1.5.2.1 Pengertian Mobilitas Tenaga Kerja	15
1.5.3 Applied Theory	17
1.5.3.1 Kompensasi.....	17
1.5.3.2 Job insecurity	22
1.5.3.3 Turnover intention	23
1.5.4 Pengaruh Antar Variabel.....	31

1.5.4.1 Pengaruh antara kompensasi dan turnover intention	31
1.5.4.2 Pengaruh antara job insecurity dan turnover intention	32
1.5.4.3 Pengaruh antara kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention.	32
1.5.5 Penelitian Terdahulu	33
1.6 Hipotesis	34
1.7 Definisi Konsep	35
1.8 Definisi Operasional	36
1.9 Metode Penelitian	37
1.9.1 Tipe Penelitian	37
1.9.2 Populasi dan Sampel.....	38
1.9.2.1 Populasi.....	38
1.9.2.2 Sampel.....	38
1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel	38
1.9.4 Jenis Data Penelitian	39
1.9.5 Sumber Data Penelitian.....	40
1.9.6 Skala Pengukuran.....	41
1.9.7 Teknik Pengumpulan Data.....	42
1.9.8 Metode Pengolahan Data	42
1.9.9 Instrumen Penelitian	43
BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN PT. PURA BARUTAMA UNIT OFFSET DAN IDENTITAS RESPONDEN	53
2.1 Sejarah Singkat PT. Pura Barutama Unit Offset.....	53
2.2 Visi, Misi dan Budaya Perusahaan PT. Pura Barutama Unit Offset.....	55
2.2.1 Visi PT. Pura Barutama Unit Offset	55
2.2.2 Misi PT. Pura Barutama Unit Offset.....	55
2.2.3 Budaya PT. Pura Barutama Unit Offset.....	56
2.3 Slogan dan Logo Perusahaan PT. Pura	56

2.3.1 Slogan PT. Pura	56
2.3.2 Logo PT. Pura	56
2.4 Struktur Organisasi PT. Pura Barutama Unit Offset.....	57
2.5 Profil PT. Pura Barutama Unit Offset.....	59
2.6 Letak Geografis PT. Pura Barutama Unit Offset	60
2.7 Ruang Lingkup Produk, Bahan Baku	60
2.8 Fasilitas PT. Pura Barutama Unit Offset.....	65
2.9 Kebijakan Mutu dan Sasaran Pangan	67
2.10 Sasaran Mutu	68
2.11 Identitas Responden	70
2.10.1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	70
2.10.2 Identitas Responden Menurut Umur	71
2.10.3 Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	72
BAB III	73
3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	74
3.1.1 Uji Validitas	75
3.1.2 Uji Reliabilitas	77
3.2 Penyajian Data Analisis Responden Mengenai Kompensasi, Job Insecurity terhadap Turnover Intention	78
3.2.1 Persepsi Responden mengenai Kompensasi	79
3.2.1.1 Persepsi Responden mengenai Besaran Upah yang Telah Diterima	79
3.2.1.2 Persepsi Responden mengenai Besaran Upah yang Diterima Sesuai dengan Pekerjaan yang Dilakukan	80
3.2.1.3 Persepsi Responden mengenai Uang Lembur yang Diterima.....	81
3.2.1.4 Persepsi Responden mengenai Bonus yang Diterima.....	82
3.2.1.5 Persepsi Responden mengenai Tunjangan Hari Raya yang Diterima	83
3.2.1.6 Persepsi Responden mengenai Jaminan Hari Tua yang Diterima	84
3.2.1.7 Persepsi Responden mengenai Adanya Asuransi Kesehatan.....	85

3.2.1.8 Persepsi Responden mengenai Adanya Asuransi Kecelakaan Kerja.....	86
3.2.1.9 Persepsi Responden mengenai Jatah Cuti yang Cukup bagi Pekerja	87
3.2.1.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kompensasi (X1).....	88
3.2.1.11 Kategorisasi Variabel Kompensasi (X1)	90
3.2.2 Persepsi Responden mengenai Job Insecurity	92
3.2.2.1 Persepsi Responden mengenai Jenis Pekerjaan Tetap (Bukan Borongan)	92
3.2.2.2 Persepsi Responden mengenai Pekerjaan yang Dikerjakan Setiap Hari Selalu Sama	93
3.2.2.3 Persepsi Responden mengenai Pekerjaan yang Dikerjakan Membosankan ...	94
3.2.2.4 Persepsi Responden mengenai Adanya Buruh Lain yang Memiliki Kinerja Lebih Baik	96
3.2.2.5 Persepsi Responden mengenai Perasaan Takut terhadap Persaingan	97
3.2.2.6 Persepsi Responden mengenai Kesulitan Penyesuaian Diri jika Ada Pergantian Manajemen.....	98
3.2.2.7 Persepsi Responden mengenai Kesulitan Penyesuaian Diri jika Ada Peraturan Baru	99
3.2.2.8 Persepsi Responden mengenai Perusahaan Menjanjikan Status Tetap.....	101
3.2.2.9 Persepsi Responden mengenai Perusahaan Menjanjikan Jenjang Karir.....	102
3.2.2.10 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Job Insecurity (X2).....	103
3.2.2.11 Kategorisasi Variabel Job Insecurity (X2).....	104
3.2.3 Persepsi Responden mengenai Turnover intention.....	106
3.2.3.1 Persepsi Responden mengenai Beban Kerja dalam Perusahaan	107
3.2.3.2 Persepsi Responden mengenai Intensitas Bekerja Lembur	108
3.2.3.3 Persepsi Responden mengenai Hubungan Baik dengan Rekan Kerja.....	109
3.2.3.4 Persepsi Responden mengenai Komunikasi dengan Rekan Kerja.....	110
3.2.3.5 Persepsi Responden mengenai Hubungan Baik dengan Atasan	111
3.2.3.6 Persepsi Responden mengenai Perlakuan Baik dari Atasan	112
3.2.3.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Turnover intention (Y)	113

3.2.3.8 Kategorisasi Variabel Turnover intention (Y)	115
3.3 Uji Hipotesis	117
3.3.1 Analisis Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover intention (Y).....	117
3.3.1.1 Analisis Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover intention (Y).....	117
3.3.1.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover intention (Y).....	118
3.3.1.3 Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover intention (Y).....	119
3.3.1.4 Uji T	121
3.3.2 Analisis Pengaruh Variabel Job insecurity (X2) terhadap Turnover intention (Y).....	122
3.3.2.1 Analisis Uji Koefisien Korelasi Variabel Job insecurity (X2) terhadap Turnover intention (Y).....	123
3.3.2.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) terhadap Turnover intention (Y).....	124
3.3.2.3 Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Job insecurity (X2) terhadap Turnover intention (Y).....	125
3.3.2.4 Uji T	126
3.3.3 Analisis Pengaruh Variabel Kompensasi (X1) dan variabel Job insecurity (X2) terhadap Turnover intention (Y)	128
3.3.3.1 Analisis Uji Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Job insecurity (X2) terhadap Variabel Turnover intention (Y)	128
3.3.3.2 Analisis Uji Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) dan Job insecurity (X2) terhadap Turnover intention (Y).....	129
3.3.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Job insecurity (X2) terhadap Turnover intention (Y).....	130
3.3.3.4 Uji F	132
3.4 Pembahasan.....	134
BAB IV PENUTUP	139
4.1 Kesimpulan	139
4.2 Saran	140

DAFTAR PUSTAKA	142
LAMPIRAN.....	145

Daftar Tabel

Tabel 1. 1	Data Angkatan Kerja di Kabupaten Kudus menurut Jenis Pekerjaan	2
Tabel 1. 2	Data Jumlah Buruh di PT. Pura Barutama Unit Offset Tahun 2013-2017 .	3
Tabel 1. 3	Keputusan Kerja	4
Tabel 1. 4	Data UMK di Kabupaten Kudus.....	5
Tabel 1. 5	Data Gaji yang Diperoleh dari Responden	5
Tabel 1. 6	Komposisi Buruh dalam Divisi Produksi	7
Tabel 1. 7	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 1. 8	Definisi Operasional	36
Tabel 1. 9	Komposisi Sampel Penelitian	39
Tabel 1. 10	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	48
Tabel 2. 1	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	71
Tabel 2. 2	Identitas Responden Menurut Umur.....	72
Tabel 2. 3	Identitas Responden Menurut Pendidikan	73
Tabel 3. 1	Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	76
Tabel 3. 2	Hasil Uji Validitas Job Insecurity.....	76
Tabel 3. 3	Hasil Uji Validitas Turnover Intention	77
Tabel 3. 4	Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas	78
Tabel 3. 5	Persepsi Responden Mengenai Besarnya Upah yang Diterima Telah Sesuai dengan UMK yang Ditetapkan oleh Pemerintah	80
Tabel 3. 6	Persepsi Responden Mengenai Besarnya Upah yang Diterima Sesuai dengan Pekerjaan yang Dilakukan	81
Tabel 3. 7	Persepsi Responden Mengenai Adanya Uang Lembur yang Diterima Apabila Bekerja Melebihi Jam kerja	82
Tabel 3. 8	Persepsi Responden Mengenai Adanya Bonus yang Diterima Apabila Mencapai atau melebihi Target	83

Tabel 3. 9	Persepsi Responden Mengenai Adanya THR yang Diterima	84
Tabel 3. 10	Persepsi Responden Mengenai Adanya JHT yang Diterima	85
Tabel 3. 11	Persepsi Responden Mengenai Adanya Asuransi Kesehatan	86
Tabel 3. 12	Persepsi Responden Mengenai Adanya Asuransi Kecelakaan Kerja	87
Tabel 3. 13	Persepsi Responden Mengenai Jatah Cuti bagi Pekerja	88
Tabel 3. 14	Rata-rata Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi.....	89
Tabel 3. 15	Kategorisasi Variabel Kompensasi (X1)	91
Tabel 3. 16	Persepsi Responden Mengenai Jenis Pekerjaan Tetap	93
Tabel 3. 17	Persepsi Responden Mengenai Pekerjaan yang Sama Setiap Harinya ...	94
Tabel 3. 18	Persepsi Responden Mengenai Pekerjaan Membosankan	95
Tabel 3. 19	Persepsi Responden Mengenai Adanya Buruh Lain yang Kinerja Lebih Baik	96
Tabel 3. 20	Persepsi Responden Mengenai Perasaan Takut terhadap Persaingan	97
Tabel 3. 21	Persepsi Responden Mengenai Perasaan Sulit Penyesuaian Diri pada Pergantian Manajemen.....	99
Tabel 3. 22	Persepsi Responden Mengenai Perasaan Sulit Penyesuaian Diri pada Peraturan Baru.....	100
Tabel 3. 23	Persepsi Responden Mengenai Adanya Janji Perusahaan Mengenai Status Buruh Tetap	101
Tabel 3. 24	Persepsi Responden Mengenai Adanya Janji Perusahaan Mengenai Jenjang Karir	102
Tabel 3. 25	Rata-rata Jawaban Responden Mengenai Variabel Job insecurity	103
Tabel 3. 26	Kategorisasi Variabel Job Insecurity (X2).....	106
Tabel 3. 27	Persepsi Responden Mengenai Beban Kerja	107
Tabel 3. 28	Persepsi Responden Mengenai Seringnya Bekerja Lembur	108
Tabel 3. 29	Persepsi Responden Mengenai Hubungan Baik dengan Rekan Kerja .	110
Tabel 3. 30	Persepsi Responden Mengenai Komunikasi dengan Rekan Kerja	111
Tabel 3. 31	Persepsi Responden Mengenai Hubungan Baik dengan Atasan	112
Tabel 3. 32	Persepsi Responden Mengenai Perlakuan Baik dengan Atasan	113

Tabel 3. 33 Rata-rata Jawaban Responden Mengenai Variabel Turnover intention	114
Tabel 3. 34 Kategorisasi Variabel Turnover intention (Y).....	116
Tabel 3. 35 Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi dengan Variabel	118
Tabel 3. 36 Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi dengan Variabel	118
Tabel 3. 37 Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi dengan Variabel	120
Tabel 3. 38 Koefisien Korelasi Variabel Job insecurity dengan Variabel.....	123
Tabel 3. 39 Koefisien Determinasi Variabel Job insecurity dengan Variabel.....	124
Tabel 3. 40 Regresi Linier Sederhana Variabel Job insecurity dengan Variabel	125
Tabel 3. 41 Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi dan Job insecurity dengan Variabel	129
Tabel 3. 42 Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi dan Job Insecurity dengan Variabel Turnover Intention	130
Tabel 3. 43 Koefisien Regresi Linier Berganda Kompensasi dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention	131
Tabel 3. 44 Uji F.....	133

Daftar Gambar

Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis	35
Gambar 1. 2 Kurva Hasil Uji t (two tail)	50
Gambar 2. 1 Logo PT. Pura	57
Gambar 2. 2 PT. Pura Barutama Unit Offset	59
Gambar 3. 1 Kurva t-test antara Variabel X1 dengan Variabel Y	122
Gambar 3 2 Kurva t-test antara variabel X2 dengan variabel Y	127
Gambar 3. 3 Hasil Uji F	134

Daftar Bagan

Bagan 2.1 Struktur Organisasi-----	58
------------------------------------	----