

**PENGARUH *JOB INSECURITY* KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA
PT. PROMEXX PUSAT STATIONERY PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:
ANJANI SABRINA
NPM. 2001110047**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : ANJANI SABRINA
Nomor Pokok/NPM : 2001110047
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Promexx Pusat Stationery Palembang.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal. 30 Maret 2024 Pembimbing Skripsi I:


Syaiful Sahri, S.E, M.Si
NIDN:0220085901

Tanggal. 30 Maret 2024 Pembimbing Skripsi II:


Herlan Djunaidi, S.E, M.Si
NIDN:0219086101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si.,Ak.,CA.,CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam/Zanariah, S.E.,M.M
NIDN: 0222096301


157 /PS/DFEB/24

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : ANJANI SABRINA
Nomor Pokok/NPM : 2001110047
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Promexx Pusat Stationery Palembang.

Penguji Skripsi:

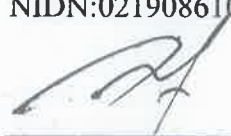
Tanggal... 30 Maret 2024Ketua Penguji:


Syaiful Sahri, S.E, M.Si
NIDN:0220085901

Tanggal... 30 Maret 2024Penguji I:


Herlan Djunaidi, S.E, M.Si
NIDN:0219086101

Tanggal... 30 Maret 2024Penguji II:


Yun Suprani, S.E, M.Si
NIDN:020766701

157 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikjal, S.E, M.Si.,Ak.,CA.,CSRS
NIDN:0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN: 0222096301

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anjani Sabrina

NPM/Nomor Pokok : 2001110047

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 25 Maret 2024



(Anjani Sabrina)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Al Baqarah 286)

“Jangan pernah ragu dengan potensi yang ada dalam diri kita. Cobalah lihat kupu-kupu, seandainya saja dia memiliki keraguan, maka dia akan hidup dan mati sebagai seekor ulat bulu yang hanya bisa merangkak” (Larispique Philidor)

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

- ❖ Tuhan Yang Maha Esa
- ❖ Ayah dan Ibu tercinta yang selalu mendoakan yang terbaik untukku
- ❖ Dosen Pembimbing 1 dan 2 Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku
- ❖ Teman-Teman Seangkatan Manajemen 2020

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Proposal yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang”.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karena dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H.Edizal AE.,MS selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial.,SE.M.Si.Ak.CA.CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah.,SE.M.M selaku ketua jurusan Manajemen Universitas Tridianti yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
4. Bapak Syaiful Sahri.,SE.,M.Si selaku dosen Pembimbing I Skripsi yang telah berusaha keras memberi bimbingan dan meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
5. Bapak Herlan Djunaidi.,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun Skripsi.

6. Bapak dan ibu dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Bapak Supervisor PT. Promexx Pusat Stationery Palembang beserta staf yang telah bersedia memberi data.
8. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 25 November 2023

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Job Insecurity	8
2.1.1.1 Pengertian Job Insecurity	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Job Insecurity	9
2.1.1.3 Indikator Job Insecurity.....	10

2.1.1.4 Dimensi Job Insecurity	12
2.1.2 Kompensasi	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	13
2.1.2.2 Jenis Kompensasi	14
2.1.2.3 Indikator Kompensasi	16
2.1.2.4 Dimensi Kompensasi	17
2.1.3 Komitmen Organisasi	20
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	20
2.1.3.2 Bentuk-Bentuk Komitmen Organisasi	21
2.1.3.3 Indikator Komitmen Organisasi	21
2.1.3.4 Dimensi Komitmen Organisasi	23
2.1.4 Turnover Intention	23
2.1.4.1 Pengertian Turnover Intention	23
2.1.4.2 Penyebab Turnover Intention	25
2.1.4.3 Dampak-Dampak Turnover Intention	27
2.1.4.4 Indikator Turnover Intention	27
2.1.4.5 Dimensi Turnover Intention	28
2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	29
2.3 Kerangka Berpikir	32
2.4 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1 Sumber Data.....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1 Variabel.....	39
3.5.2 Operasional Variabel.....	40
3.6 Instrumen Penelitian.....	42
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliable	434
3.6.3 Skala Likert	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.1.1 Uji Normalitas.....	46
3.7.1.2 Uji Heteroskedastitas.....	46
3.7.1.3 Uji Multikolinieritas.....	48

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi	50
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.8 Uji Hipotesis	51
3.8.1 Uji F	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Hasil Penelitian	55
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Promexx Pusat Stationery Palembang.....	55
4.1.2 Struktur Organisasi	56
4.1.3 Tugas dan Tanggung Jawab	57
4.2 Pembahasan.....	59
4.2.1 Karakteristik Reponden.....	59
4.3 Analisis Pembahasan.....	61
4.3.1 Uji Instrumen	61
4.3.1.1 Uji Validitas	61
4.3.1.2 Uji Reabilitas.....	65
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	68
4.3.2.1 Uji Normalitas	68
4.3.2.2 Uji Heterokedastitas	70
4.3.2.3 Uji Multikoloneritas	71
4.3.3 Analisis Data	73

4.3.3.1 Uji Analisis Data Statistik Deskriptif.....	73
4.3.3.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.3.3.3 Uji Koefisien Korelasi.....	77
4.3.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	78
4.3.4 Uji Hipotesis	79
4.3.4.1 Uji F	81
4.3.4.2 Uji T	88
BAB V SIMPULAN dan SARAN.....	88
5.1 Simpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Pusat Stationery Cabang Palembang Tahun 2018-2019.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terlebih Dahulu Yang Relevan.....	29
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. 4 Skala Likert	445
Tabel 3. 5 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1 Struktur Organisasi PT. Promexx Pusat Stationery Palembang	57
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Job Insecurity	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	63
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	64
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Turnover Intention	65
Tabel 4.9 Uji Reabilitas Variabel Job Insecurity	66
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Variabel Kompensasi	66
Tabel 4.11 Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi.....	66
Tabel 4.12 Uji Reabilitas Variabel Turnover Intention	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastitas.....	70

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	73
Tabel 4.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Korelasi	78
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.22 Hasil Uji T.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	33
Gambar 3. 1 Terjadi Heteroskedastitas	47
Gambar 3. 2 Tidak Terjadi Heteroskedastitas.....	48

ABSTRAK

ANJANI SABRINA. Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, SE.,M.Si dan Bapak Herlan Djunaidi, SE.,M.Si)

Pada dasarnya, skripsi ini membahas bagaimana tingkat *Turnover Intention* karyawan pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara simultan dan secara parsial Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 34 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan *Job Insecurity*, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sedangkan *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan aman, memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan, serta membangun komunikasi yang baik sehingga karyawan tidak ingin meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, Kompensasi, Komitmen Organisasi, *Turnover Intention*.

RIWAYAT HIDUP

Anjani Sabrina, lahir di Palembang tanggal 25 November 2001 dan bertempat tinggal di Palembang Jalan Rawa Bendung No. 19392. Penulis merupakan anak pertama dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Aljazari dan Ibu Yuli Yusita. Jenjang Pendidikan ditempuh dari TK Trisula lulus pada tahun 2007 dan SD Negeri 177 Palembang lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan di SMP Negeri 3 Palembang lulus tahun 2016 dan melanjutkan di SMA Negeri 18 Palembang. Pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyebaran Covid-19 diseluruh dunia memberikan dampak yang cukup besar terhadap perekonomian. Di Indonesia, virus covid-19 mulai populer pada Maret tahun 2020. Selama pandemi Covid-19, pekerja terkena dampak yaitu perubahan pada jam kerja, PHK besar-besaran, pemotongan gaji, dan bantuan sosial yang tidak tepat sasaran. Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) melaporkan sepanjang 2022, tercatat 25.144 tenaga kerja menjadi korban Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia (CNBCIndonesia.com, 2023).

Beberapa dampak pandemi Covid-19 menyebabkan karyawan merasa tidak aman akan kepastian kerja sehingga perasaan tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi banyak karyawan meninggalkan pekerjaannya. Selain itu meningkatnya keinginan untuk keluar karena karyawan mengamati segala kelebihan yang dimiliki perusahaan lain yang ditawarkan, seperti pekerjaan yang nyaman, organisasi dengan kebijakan yang baik, dan kompensasi gaji yang lebih baik. Semakin banyak orang yang memiliki niat untuk sukarela meninggalkan karena berbagai faktor yang membuat mereka tidak nyaman dengan perusahaan disebut dengan *turnover intention*.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan Supervisor PT. Promexx Pusat Stationery Cabang Palembang, Bapak Iskobar Virnando, S.Ikom, Perusahaan ini terjadi peningkatan turnover karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penyebab karyawan keluar dari

perusahaan adalah terkait pada kompensasi. karyawan mengalami pemotongan gaji akibat adanya pandemi virus Covid-19. Akibatnya, para karyawan mengalami kesulitan memenuhi kebutuhan dasar dalam kehidupannya. Hubungan antar karyawan yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman. Tidak ada jaminan mutlak akan berujung pada kenaikan jabatan atau menjadi karyawan tetap hal tersebut menyebabkan meningkatnya rasa cemas dan gelisah dalam bekerja. Akibatnya, karyawan mungkin mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaannya dan mengambil posisi lain di perusahaan lain.

Tabel 1. 1

Jumlah Karyawan Pusat Stationery Cabang Palembang Tahun 2018-2019

Keterangan	Tahun					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Periode Awal	40	42	43	43	28	25
Keluar	5	6	6	15	8	6
Masuk	5	7	6	0	5	15
Periode Akhir	40	41	43	28	25	34
Persentase Turnover	13%	15%	14%	42%	30%	20%

Sumber: Data Perusahaan, 2022

Pada tabel 1.1 Menunjukkan jumlah karyawan yang keluar masuk dari tahun 2017-2022 pada karyawan PT. Promexx Pusat Stationery Cabang Palembang. Informasi di atas menunjukkan persentase karyawan yang masuk dan keluar cukup tinggi. Persentase *Turnover* karyawan tertinggi terjadi pada

tahun 2020 dan tertinggi kedua terjadi pada tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan perseorangan untuk melakukan turnover masih cukup besar.

Faktor yang dapat menentukan tingginya *turnover intention* salah satunya adalah job insecurity. Menurut Greenhalg dan Rosenblatt dalam Wardani dan Amaliah (2021:29) *Job insecurity* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan pegawai tentang status pekerjaan mereka saat ini yang jauh dari ancaman hingga beberapa waktu selanjutnya. *Job insecurity* mempunyai berbagai dampak negatif baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam aspek psikologis. Dampak aspek psikologis yang terjadi dapat menyebabkan menurunnya kepuasan terhadap pekerjaan, menurunnya kreativitas, depresi, dan rasa bersalah, serta kemarahan dan kekhawatiran. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada wawancara di PT. Promexx Pusat Stationery Palembang menyatakan alasan mengapa karyawan melakukan *turnover intention* adalah adanya perasaan gelisah karena ada ancaman untuk diberhentikan, sehingga karyawan memilih melakukan *turnover intention* dan bekerja di perusahaan lain. Ancaman diberhentikan berasal dari tidak adanya kontrak pada setiap karyawan sehingga karyawan bisa diberhentikan kapan saja.

Menurut Martoyo dalam Sinambela (2016:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers dan employess, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Besar kecilnya kompensasi yang diterima secara adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal pada perusahaan. Di

sisi lain, kompensasi yang dirasakan tidak sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan dapat menjadi faktor yang mendorong mereka untuk mencari alternatif lain.

Menurut Feldman dalam Wijaya dan Rifa'i (2016:168) menyatakan, bahwa komitmen organisasi adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri ke dalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen Organisasi mencerminkan tingkat loyalitas dan keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka, sementara karyawan dengan komitmen yang rendah lebih mungkin mencari peluang di tempat lain.

Menurut Sugiharto (2018) *turnover intention* adalah niat berpindah pekerjaan atau meninggalkan organisasi merupakan keinginan seseorang untuk pindah atau keluar dari perusahaan secara sukarela maupun terpaksa. *Turnover intention* merupakan persepsi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum menunjukkan tindakan pasti untuk keluar dari organisasi. Adanya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi. Hal ini berdampak terciptanya ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja dan peningkatan sumber daya manusia. *Turnover* yang tinggi juga merupakan indikasi kegagalan organisasi karena kurang efektifnya perusahaan karena

perusahaan yang kehilangan karyawan yang berpengalaman akan perlu melatih kembali karyawan baru.

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity*, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* PT. Promexx Pusat Stationery Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah *job insecurity*, kompensasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh *job insecurity*, kompensasi, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang.
2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang.
3. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang.
4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Promexx Pusat Stationery Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini agar dapat memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Tridianti dan penulisan ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk memperdalam pengetahuan tentang *job insecurity*, kompensasi, komitmen organisasi, dan *turnover intention* serta

DAFTAR PUSTAKA

- Apriantini, S. A., Imbayani, I. A., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Job Stress, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Kamandalu Ubud. *Jurnal EMAS*, 74.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., . . . Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 579.
- Kartika, L., Jayawinangun, R., & Mangkuprawira, T. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Bogor: PT. Penerbit IPB Press\.
- Lestari, N. Y., & Mujiati, N. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3412.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *EMBA*, 554.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sehati Medan. *TRANSEKONOMIKA*, 305.
- Nugroho, M. R., & Prakmuty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan. *MUSYTARI*, 4.
- Pedoman Penulisan Skripsi/Laporan Akhir*. (2023). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Effect Of Compensation, Work Motivation And Workload On Employee Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 370.
- Putranti, H. R. (2022). *Turnover Intention*. Bojongsari: Eureka Media Aksara.

- Razikin, K., Sulaimiah, & Suprayetno, D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karya CV. Makmur Jaya Abadi. *journal unram* , 61.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turnover Karyawan*. Surabaya: Serial Paper Manajemen.
- Sandi, W. A., & Sumardjo, M. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 63.
- Setiyanto, A. I., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 105.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, L. M., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Pekalongan: NEM - Anggota IKAPI.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.

dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh oleh penulis selama mengikuti kuliah di Universitas Tridianti.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak manajemen perusahaan yang dapat digunakan sebagai masukan atau dasar untuk evaluasi mengenai *job insecurity*, kompensasi, dan komitmen organisasi sehingga dapat menurunkan persentase *turnover intention*.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai *job insecurity*, kompensasi, komitmen organisasi, dan *turnover intention* sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi pembelajaran.