

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* TERHADAP
INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN KINGDOOM
POOL N BAR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Diajukan Oleh
TEOFILUS HIA
15.860.0361



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/6/23

**HUBUNGAN ANTARA *JOB INSECURITY* TERHADAP
INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN KINGDOOM
POOL N BAR**

SKRIPSI



OLEH:

TEOFILUS HIA

15.860.0361

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)5/6/23

MENYETUJUI

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY
TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA
KARYAWAN KINGDOM POOL NABAR

NAMA MAHASISWA : TEOFILUS HIA
NPM : 15.860.0761
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



(Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si)



(Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog)

MENGETAHUI

Ka. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi

Dekan



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., Psikolog



(Hasanuddin, Ph.D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

HU 01
71 3

SKRIPSI
HASANUDDIN, Ph.D.

Dipertahankan dan ditandatangani oleh
Teofilus Hia
15.10.2022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 18 Oktober 2022
Susunan Dewan Penguji

Ketua

Sekretaris

(Hasanuddin, Ph.D)

(Dr. Suryani Ekarjito, S.Psi, MA)

Penguji I

Penguji II

(Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si) (Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 18 Oktober 2022
Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., Psikolog)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Oktober 2023



MATERAI
Theofilus Hia
15.860.0361

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Teofilus Hia
NPM : 15.8600.361
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan Antara *Job Insecurity* Terhadap *Intensi Turnover* Karyawan Kingdom Pool N Bar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 18 Oktober 2022

Yang menyatakan



Teofilus Hia

MOTTO

Kegagalan juga menyenangkan, hidup dengan kepercayaan bahwa cobaan itu berguna untuk menempah diri sendiri
(jiraya sensei)

Saat orang-orang menganggapmu tidak bisa apa-apa, jangan pedulikan.
Karena yang bisa mengubah nasibmu adalah kamu, bukan orang lain
(rock lee)

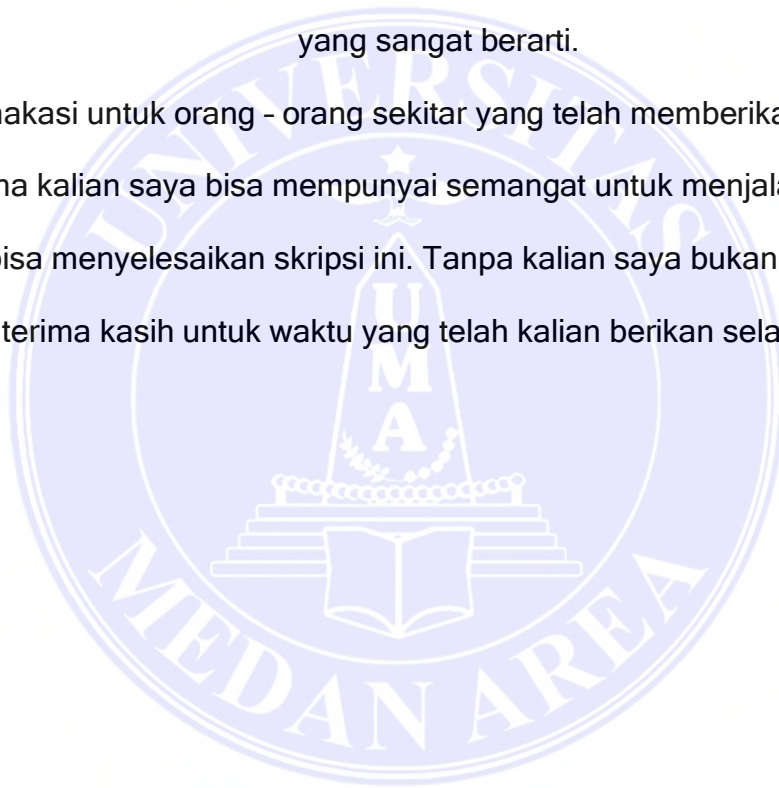
Penderitaan adalah jalan terbaik untuk mengajarkan kedisiplinan, kau tak perlu belajar dari kata-kata. Kau hanya butuh latihan
(levi ackerman)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yang terkasih Yustinus Hia dan Nami Maefu Wa'u dan saudara-saudara saya yang membuat saya selalu semangat dan terus semangat untuk mengerjakan karya sederhana ini. Baik itu dukungan materi maupun dukungan lainnya yang sangat berarti.

Terimakasih untuk orang - orang sekitar yang telah memberikan dukungan karena kalian saya bisa mempunyai semangat untuk menjalani hidup ini dan bisa menyelesaikan skripsi ini. Tanpa kalian saya bukanlah apa-apa, terima kasih untuk waktu yang telah kalian berikan selama ini.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Teofilus Hia
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 04 Agustus 1996
Agama : Kristen Protestan
Alamat : Jl. Perjuangan Pasar V Gg. Gereja
Email : teofilus04@gmail.com
Riwayat Pendidikan :
Riwayat Pekerjaan :



KATA PENGANTAR

Puji Tuhan dan terima kasih setinggi-tingginya kepada kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, sehingga peneliti dapat menyelesaikan ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara *Job Insecurity* Terhadap *Intensi Turnover* Karyawan Kingdoom Pool N Bar”, disusun untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat dosen pembimbing Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I (satu) dan Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih, penulis menyadari skripsi ini belum sampai pada kriteria sempurna baik dari segi penulisan maupun dari segi penyampaian ide penulis.

Medan, 18 Oktober 2022

Teofilus Hia
158600361

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia, kesabaran, kemudahan dan kelancaran-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng., Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area sekaligus Pembimbing II, terimakasih atas waktu, ilmu, pengertian, serta kesabaran terhadap peneliti yang membantu selama proses pembuatan skripsi.
5. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Terimakasih kepada Ibu Annawati Dewi Purba, S.Psi, M.Si selaku pembimbing I yang telah membentuk mental saya agar lebih kuat dan berani dalam melangkah kedepan, terimakasih banyak atas support, ilmu, dan pengalaman yang ibu berikan kepada saya.

7. Terima kasih ter-untuk keluarga besar Kingdom Pool & Bar Kota Medan yang telah membantu, mendukung dan bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi ini, semoga Kingdoom Pool & Bar Medan sukses selalu.
8. Terima kasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, bapak dan ibu yang selalu memberikan *support* dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkannya segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
9. Terimakasih kepada seluruh staff di Fakultas psikologi yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
10. Terimakasih kepada sahabat-sahabat terbaik saya :
 - Imah yang baik hati namun pedas perkataannya terimakasih karena telah menganggap saya sebagai teman yang paling sabar walaupun sebenarnya saya adalah orang yang paling mudah emosi, tetaplah menjadi teman yang mengarahkan saya pada hal baik dan semoga Yesus mengizinkan kita terus menjalin tali silaturahmi yang baik sampai akhir hayat.
 - Aneke manusia keras kepala namun baik hati terimakasih karena telah melatih kesabaran saya hingga detik-detik penyelesaian tugas akhir , kedepannya lebih sering lagi untuk komunikasi yaa, karena sampe kapanpun aku masih sanggup untuk bisa marah-marah samamu, akhirnya kita beneran wisuda bareng ya haha.

- Elsabet terimakasih banyak karena telah mau membantu dan menemani saya dalam menyelesaikan tugas akhir saya, terimakasih karena telah bersedia menjadi menjadi manusia paling pengusik untuk saya agar menyelesaikan tugas akhir saya, terimakasih karena telah tabah menerima kalimat-kalimat kasar dari saya, walau sebenarnya kamu yang harusnya lebih banyak memerlukan support serta bantuan dalam masalahmu. Maaf jika aku tidak banyak membantu dalam masalahmu. Semogga kamu tetap bisa mencapai gelar sarjanamu di universitas yang lebih baik dari universitas sebelumnya.
- Terimakasih banyak untuk rekan sekaligus saudara bagi saya, bang feri, bang dian, kak leli, kak yanti terimakasih atas support dan keritik yang terus kalian beri dalam segala bentuk, terimakasih karena telah menjadi sosok abang dan kakak yang hangat untuk saya di kantor, I love you. Terimakasih juga untuk pak Andre dan Buk Nayla telah menjadi sosok ayah yang the ultimate solution buat saya di kantor, terimakasih banyak juga atas support yang diberikan. Semoga kebaikan kalian di ganti oleh Tuhan dengan yang lebih baik lagi.
- Terimakasih banyak untuk teman saya Bg Tagor, Desman, dll yang selalu menampung keluh kesah dan memberi semangat, dan selalu meyakinkan saya bahwa diri saya sangatlah berharga. Tetap jadi orang jujur yang pernah saya kenal.

- Terima kepada abang Sil Wanus Hia dan Kakak Rahmawati Waruhu yang telah mensoport saya dari awal sampai sekarang banyak membantu dalam jalan keluar.
- Dan saya ucapkan terimakasih banyak untuk diri saya yang telah bersedia kuat dan berjuang melalui segala bentuk ujian sejauh ini. Tetap kuat, tetap sehat, tetap berprinsip, tetap rendah hati.

"SATU LOMPATAN TERAKHIR YANG JUGA MENJADI LOMPATAN PERTAMA".

Medan, 18 Oktober 2022

Teofilus Hia
158600361

DAFTAR ISI

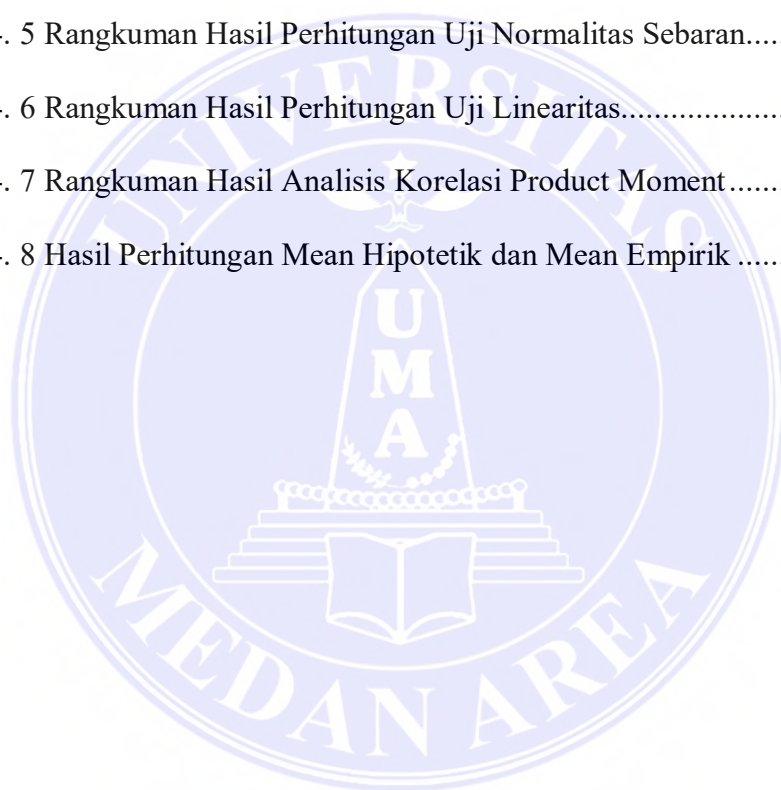
HALAMAN PERSETUJUAN	I
HALAMAN PENGESAHAN	II
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	III
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	IV
MOTTO	V
PERSEMBAHAN	VI
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	VII
KATA PENGANTAR	VIII
UCAPAN TERIMA KASIH	IX
DAFTAR ISI	XIII
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
ABSTRAK	XVIII
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. IDENTIFIKASI MASALAH.....	7
C. BATASAN MASALAH	8
D. RUMUSAN MASALAH	8
E. TUJUAN PENELITIAN.....	8
F. MANFAAT PENELITIAN	9
BAB II	10
TINJAUAN TEORITIS	10
A. KARYAWAN.....	10

B.	INTENSI TURNOVER	11
1.	Pengertian Intensi Turnover	11
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Turnover	13
3.	Aspek - Aspek Intensi Turnover	14
C.	JOB INSECURITY	15
1.	Pengertian Job Insecurity	15
2.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Job Insecurity	16
3.	Aspek – Aspek Job Insecurity	18
4.	Indikator Job Insecurity	20
D.	HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DENGAN INTENSI TURNOVER	21
E.	KERANGKA KONSEPTUAL	24
F.	HIPOTESIS	24
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
A.	JENIS PENELITIAN	26
B.	IDENTIFIKASI VARIABEL	26
C.	DEFINISI OPERASIONAL	27
D.	POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN	27
1.	Populasi Penelitian	27
2.	Sampel Penelitian	28
E.	METODE PENGUMPULAN DATA	28
F.	VALIDITAS DAN RELIABILITAS	29
1.	Validitas	29
2.	Reliabilitas	31
G.	ANALISA DATA	32
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A.	ORIENTASI KANCAH PENELITIAN	33
B.	PERSIAPAN PENELITIAN	33

1. Persiapan Administrasi	33
2. Persiapan Alat Ukur	33
C. PELAKSANAAN PENELITIAN.....	36
D. ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN	36
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	36
2. Uji Asumsi	39
3. Hasil Perhitungan Analisis Data	41
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	42
E. PEMBAHASAN.....	43
BAB V.....	48
KESIMPULAN DAN SARAN.....	48
A. KESIMPULAN	48
B. SARAN	48
DAFTAR PUSTAKA.....	50
LAMPIRAN	54

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Job insecurity	35
Tabel 4. 2 Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Intensi turnover	36
Tabel 4. 3 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Job insecurity	37
Tabel 4. 4 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Intensi Turnover	38
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	39
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	40
Tabel 4. 7 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment	41
Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	43



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	55
ALAT UKUR PENELITIAN	55
Skala <i>Job Insecurity</i>	56
Skala <i>Intensi Turnover</i>	60
LAMPIRAN B.....	64
DATA PENELITIAN	64
Skala <i>Job Insecurity</i>	65
Skala <i>Intensi Turnover</i>	66
LAMPIRAN C	67
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	67
Skala <i>Job Insecurity</i>	68
Skala <i>Intensi Turnover</i>	70
LAMPIRAN D	72
UJI ASUMSI.....	72
Uji Normalitas.....	73
Uji Linearitas	74
LAMPIRAN E.....	76
UJI HIPOTESIS	76
LAMPIRAN F.....	78
SURAT IZIN PENELITIAN	78

HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY TERHADAP INTENSI TURNOVER KARYAWAN KINGDOOM POOL N BAR

ABSTRAK

Teofilus Hia
15 860 0361

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *intensi turnover* pada karyawan di kingdoom pool n bar Medan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan model skala likert yaitu skala *intensi turnover* dan skala *job insecurity*. Analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment pearson*, maka diperoleh hasil analisis data yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *intensi turnover*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,890$ dengan signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasa oleh karyawan maka semakin tinggi juga kecenderungan terjadinya *intensi turnover* pada karyawan tersebut. Sebaliknya apabila semakin rendah *job insecurity* yang dirasa oleh karyawan maka semakin rendah juga kecenderungan *intensi turnover* pada karyawan tersebut. Berdasarkan uji linearitas, sumbangan efektif *job insecurity* pada *intensi turnover* adalah sebesar 0,792 atau 79,2%. Selain itu, karyawan di kingdoom pool n bar Medan mempunyai *job insecurity* dan *intensi turnover* yang tergolong tinggi yang dapat terlihat dari mean empirik (108,3) > dari nilai hipotetik (82,5) pada *job insecurity* dan mean empirik (114,4) > mean hipotetik (85) pada *intensi turnover*. oleh karena itu hipotesis dinyatakan di terima.

Kata Kunci : *Intensi turnover, Job insecurity*

CORRELATION BETWEEN JOB INSECURITY WITH TURNOVER INTENTION OF KINGDOOM POOL N BAR EMPLOYEES

ABSTRACT

Teofilus Hia
15 860 0361

This research is to find out the correlation between job insecurity with turnover intention of employees at kingdoom pool n bar in Medan. The population of this research is employees at kingdoom pool n bar in Medan. 50 people used as sample. The sample is taken with total sampling technic. Both of the scale is created based on likert scale, where job insecurity scale has 33 item and 3 come off item and turnover intention has 34 item and 2 come off item. This research claimed the positive hypothesis where the higher job insecurity by the employees, the higher the turnover intention is, so does in otherwise. The analysis technic that is used in this research is correlation Pearson Product Moment technic. The analysis result found that there is a significant positive relation between job insecurity and turnover intention. ($r_{xy} = 0,890$; $p = 0,000 < 0,000$). Where the job insecurity is quiet high with the empirical mean is higher that the hypothetical mean ($108,3 > 82,5$), and turnover intention is quiet higher where the empirical mean is higher than the hypothetical mean ($114,4 > 85$). The other result that is gained is determinant coefficient (r^2) and the relation is 0,792. It means the job insecurity gave 79,2% effect to turnover intention. And there is 20,8% impact of other factors for turnover intention that is not researched in this research, and thus the hypothesis that is aimed in this research is accepted.

Keywords: Job Satisfaction, Workload

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah sumber daya utama dan kekuatan pendorong organisasi yang memberikan ide dan gagasan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang paling signifikan; tanpa pekerja, aktifitas perusahaan tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, kerangka kerja, siklus dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Dimana karyawan merupakan sumber daya yang fundamental dari suatu organisasi karena tanpa adanya kontribusi dan peran dari karyawan, pelaksanaan organisasi tidak dapat diselesaikan (Hasibuan, 2017). Menurut Nawawi (2011) karyawan adalah tenaga kerja, buruh atau wakil yang memiliki kemampuan sebagai pendorong utama perusahaan dalam memahami keberadaan atau kemampuannya yang merupakan sumber daya dalam perusahaan yang secara fisik ataupun non-fisik dalam suatu organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Karyawan merupakan salah satu penentu utama dalam kemajuan organisasi dalam mencapai suatu prestasi. Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing bagi setiap pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam era pandemic covid-19 seperti sekarang ini, telah terjadi perkembangan arus informasi yang cepat dan cepatnya mobilitas manusia, barang dan jasa, sehingga menimbulkan persaingan yang tajam antar perusahaan ataupun organisasi. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan ataupun industri yang sejenis lainnya,

perusahaan harus memiliki keunggulan dan kompetitif yang sangat sulit untuk ditiru oleh perusahaan lain, dan itu semua hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif dan inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Semakin besar suatu perusahaan maka semakin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya dan permasalahan manusianya, sementara itu pada masa covid-19 ini banyaknya keterbatasan membuat beberapa perusahaan mengalami kemunduran dalam produktifitas sehingga menghasilkan penurunan pendapatan, dimana hal ini menimbulkan keluarnya karyawan dari perusahaan atau sering disebut adalah turnover.

Hal tersebut juga dipacu dengan manajemen perusahaan di Indonesia yang masih mempekerjakan karyawan kontrak sehingga karyawan cenderung masih kurang memahami atau kurang peduli tentang berbagai pengaturan kerja dengan perusahaan dan kondisi maupun keadaan. Ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak dapat mengakibatkan karyawan merasakan ketidaknyaman dalam kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat, sehingga bisa memicu tingginya angka keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan yang terjadi di perusahaan (Maryono dan Suhartono dalam Halimah, 2016)

Sehingga, hal itu juga dialami oleh perusahaan seperti pool and bar yang pada masa covid-19 ini mengalami kesulitan, baik dalam hal keuangan dan dalam hal lainnya. Dikarenakan terbatas jam operasional dan terbatasnya kapasitas pengunjung hal ini memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap

perusahaan pool and bar dan karyawan. Salah satunya dalam pencapaian target perusahaan. Sehingga memberikan dampak penurunan pendapatan pada pool and bar kingdom. Tentunya hal ini, memberikan pengaruh bagi para karyawan pool and bar kingdom baik kontrak maupun permanen selama masa pandemi seperti pada saat sekarang ini.

Berdasarkan hasil dari observasi dan wawancara yang peneliti lakukan di pool and bar kingdom ditemukan bahwa pada masa pandemi seperti saat sekarang ini pool and bar kingdom hanya beroperasi dari jam 10.00 sampai pada 21.00 WIB. Yang dimana jam untuk karyawan dibagi menjadi 2 shift, shift pertama pada pukul 10.00 sampai 19.00 dan shift kedua pada pukul 13.00 sampai pukul 21.00. Sebelum pada masa pandemi covid-19 kingdom pool and bar beroperasi pada jam 10.00 sampai dengan 03.00 WIB. Berkurangnya pengunjung kingdom pool and bar memberikan pengaruh untuk pendapatan target dan bonus yang sedikit kepada perusahaan dan karyawan dari pada hari biasanya sebelum masa pandemi covid-19. Fenomena ini membuat para karyawan berfikir untuk resign dari kingdom pool and bar. Yang dimana, para karyawan sudah merasa jenuh dengan pekerjaan yang dijalannya dikarenakan gaji pokok karyawan yang hanya di bawah umr kota Medan dan menerima bonus yang sedikit atau bahkan tidak mendapatkan bonus sama sekali.

Berikut ini adalah petikan wawancara yang dilakukan terhadap salah satu seorang karyawan Kingdom pool and bar kingdom :

“Sebagian besar dari kami itu, pengen pindah kerja. Karena gajinya sikit engga sebanding dengan kerjanya yang cape, mana cukup untuk biaya hidup. Sendiri aja engga cukup pas pasan lah tapi kan mau kasi ke orang tua juga. Kalau sebelum corona dulu itu pendapatan kami dari bonus dan tip

pelanggan banyak bang. Kaya sultan kerja disini duit ngalir gampang aja dapat masukan. Kalau sekarang engga tergigit lah bang gajinya. kalau dapat di tempat lain langsung gas keluar aku bang. Udah ada juga sih kalau aku lamar kerjaan lain jadi ya berharap ajalah dapt yang baru dan gajinya lebih besar” (wawancara interpersonal dilakukan 08 September 2021 dengan U).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Lum, dkk (dalam Anggriani, 2016) yang mengatakan bahwa keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang saat ini berkenaan dengan ketidakpuasan dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari pekerjaan lain disebut dengan intensi keluar (turnover intention). Sedangkan menurut Zeffane (dalam Hanafiah, 2014) *intensi turnover* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki kecenderungan atau niat yang dilakukan secara sadar oleh karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Selain itu Bluedorn (dalam Johan, et. al, 2020) menyatakan bahwa *intention turnover* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Harapan yang tidak terpenuhi ditambah dengan munculnya perasaan kurang berkembang menhadu salah satu penyebab mereka akan meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, Harninda (dalam Johan, 2020) menyebutkan bahwa *intention turnover*, yaitu suatu keadaan dimana adanya keinginan untuk berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lainnya, yang berarti bahwa, masih hanya sebatas pada keinginan untuk berpindah namun belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya.

Mobley (dalam Hanafiah, 2014) mengatakan bahwa ada banyak faktor yang

dapat membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover*). Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah intensi turnover, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan perasaan tidak nyaman (*job insecurity*). Salah satu faktor yang mempengaruhi sikap *intention turnover* adalah *job insecurity*. Judge (1993) menyatakan bahwa salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*intention turnover*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran disfunctional. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*).

Job insecurity memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan intensi turnover, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. *Job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja (dalam Hanafiah, 2014). Sedangkan menurut Nopiando (2012) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang.

Berdasarkan dari hasil dari observasi dan wawancara kepada salah satu karyawan Kingdom Pool & Bar. Fenomena yang terjadi adalah tertekannya para karyawan Kingdom Pool & Bar di tengah masa pandemi covid-19 ini yang dikarenakan terancamnya penghasilan para karyawan selama ini berupa bonus yang mereka dapatkan. Terbatasnya jam operasional dan pengunjung, bahkan terjadinya

peraturan penutupan dari pemerintah selama masa pandemi covid-19 ini membuat para karyawan Sering kali merasakan stres, khawatir dan gelisa terkait dengan pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka mencari-cari pekerjaan lain yang lebih bisa menjamin income bulanan mereka, agar terpenuhinya kebutuhan primer dan sekunder.

Sebelum di era pandemi seperti ini, para karyawan menggantungkan pendapatannya melalui bonus target yang mereka capai. Dimasa pandemi seperti ini bekerja di pool n bar membuat para karyawan merasa selalu terancam akan pekerjaan yang mereka jalani sekarang ini. dikarenakan khususnya kota Medan pada saat sekarang ini sedang mengalami PPKM level 3 yang dimana salah satu aturannya adalah operasional seperti coffee shop, club malam dan tempat hiburan sejenisnya hanya boleh beroperasi tidak lebih dari pukul 21.00 malam. Hal ini menimbulkan rasa terancamnya akan kebutuhan hidup secara materi bagi karyawan. Yang dimana, setiap karyawan pasti memiliki kebutuhan sekunder dan primernya.

Agar akuratnya informasi yang di dapat, peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan kingdoom pool n bar, Berikut ini adalah petikan wawancara yang dilakukan terhadap supervisor seorang karyawan Kingdoom pool n bar.

“Dimasa sulit seperti ini membuat saya stress, biasanya uang bulanan berlebih bisa di tabung, sekarang hanya bisa untuk penuh kebutuhan pokok saja. Cukup untuk beli beras, sayur, cabe, ikan-ikanan, cukup untuk makan sehari aja. Belum lagi beli vitamin dan masker. Kepingin kali pasti.... untuk dapat kerjaan lain, lagi covid gini. Ya. club malam target utama polisi untuk rajia, dibubarkan. Biasanya reservasi selalu meledak-ledak, sekarang ya boro-boro” (wawancara interpersonal dilakukan 08 September 2021 dengan T).

Robbins (2006) menjelaskan beberapa faktor penyebab terjadinya *job insecurity* dikarenakan karakteristik seseorang itu sendiri yaitu meliputi bertambahnya umur seseorang, status perkawinan, ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kepribadian, karyawan yang merasa tidak puas terhadap apa yang ia kerjakan, dimana Ketidakpuasan karyawan menjadi salah satu faktor yang ditemukan peneliti saat melakukan observasi lapangan dan wawancara antar peneliti dengan karyawan kingdom pool n bar. Kurangnya kompensasi yang mereka terima dan ketidaksesuaian job insecurity yang mereka pikul menjadi faktor *intensi turnover* para karyawan kingdom pool n bar.

Dari uraian di atas peneliti ingin mengetahui apakah ada “Hubungan antara *Job insecurity* dengan *intensi turnover* karyawan pool n bar kingdom”.

B. Identifikasi Masalah

Sulitnya ekonomi di masa pandemi covid-19 seperti pada saat sekarang ini, membuat banyaknya perusahaan mengalami kesulitan dalam banyak hal, salah satunya adalah mengenai kompensasi karyawan. Dikarenakan terbatasnya jam operasional dan pengunjung setiap harinya bahkan seringnya peraturan dari pemerintah untuk berhenti beroperasi dahulu sampai batas waktu yang tidak bisa dipastikan. Hal seperti ini berlaku untuk perusahaan sejenis *caffee*, *pool n bar*, *karaoke* dan tempat hiburan lainnya yang sejenis. Maka ini membuat perusahaan mendapatkan *income* yang tidak besar seperti sebelum masa pandemi covid-19 dahulu. Ini menyebabkan kurangnya pencapaian target perusahaan dan berdampak pada bonus dan tip karyawan.

Sehingga munculah *intensi turnover* pada karyawan, yang dikarenakan mereka merasa tidak cukup dengan gaji pokok bulanan yang mereka dapatkan dari perusahaan, sehingga rasa ingin berpindah pekerjaan sangatlah menjadi idam idaman para karyawan dimasa pandemi seperti saat sekarang ini. Namun, dikarenakan masa pandemi masi ini terasa sulit bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang baru, maka mereka masih memilih untuk bertahan dahulu sebelum mereka mendapatkan pekerjaan baru dengan kompensasi yang sebanding dengan *job insecurity* yang mereka terima.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian tentang “Hubungan antara *Job insecurity* dengan *intensi turnover* karyawan di kingdoom pool n bar”. Maka peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan variable *job insecurity* dan *intensi turnover*.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan penulis pada perusahaan maka yang menjadi perumusan masalah adalah: Bagaimanakah hubungan antara *Job insecurity* dengan *intensi turnover* karyawan kingdoom pool n bar?.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui Bagaimanakah hubungan antara *Job insecurity* dengan *intensi turnover* karyawan kingdoom pool n bar

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah dapat menjadi bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat dalam memperkaya bahan kepustakaan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan serta masukan bagi penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam pembinaan pribadi karyawan agar menurunkan insecurity dan *intensi turnover*. Agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan menghasilkan kinerja yang baik. Serta penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan wawasan berfikir bagi karyawan kingdom pool n bar.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Karyawan

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Menurut Hasibuan (2003), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan karyawan adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang berkerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapatkan gaji.

B. Intensi Turnover

1. Pengertian Intensi Turnover

Menurut Kusuma dan Harsanti (2015) intensi dipahami sebagai niat yang timbul dalam diri individu untuk melakukan sesuatu. Intensi merupakan subjektifitas individu yang melibatkan hubungan antara dirinya dan suatu perilaku, sehingga dapat dikatakan bahwa intensi adalah suatu niatan seseorang untuk melakukan sesuatu, Fishbein dan Ajzen (dalam Haryanti dan Sianipar, 2014). Sedangkan menurut Andestia (dalam Siregar, 2018) *intention turnover* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Oleh karena itu, perilaku yang nampak dari seseorang ketika muncul *intention turnover* dalam dirinya adalah mencari lowongan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Pendapat lain menyatakan bahwa *intensi turnover* adalah kecenderungan atau adanya keinginan individu untuk meninggalkan tempat bekerjanya saat ini (Putra dan Prihatsanti). Sedangkan Mahdi, dkk. (2012) menyatakan bahwa *intensi turnover* adalah keinginan karyawan secara sadar yang cenderung ingin berhenti dari pekerjaannya. *Intensi turnover* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan ke tempat kerja yang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa turnover adalah keinginan untuk berpindah, belum direalisasikan yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Sandi 2014). Timbulnya rasa keinginan untuk berpindah kerja merupakan hal yang lumrah dialami oleh setiap karyawan. Berbagai macam faktor menjadi alasan setiap

karyawan ingin berpindah kerja atau bahkan berhenti untuk bekerja. Pergantian karyawan memberikan dampak positif dan negatif terhadap perusahaan pada masa pandemi covid-19 seperti pada saat sekarang ini, yaitu dampak positifnya bagi perusahaan adalah berkurangnya karyawan dimasa sulit seperti saat sekarang ini maka akan meminimalisirkan pengeluaran perusahaan dalam hal kompensasi. Sedangkan dampak negatifnya adalah perusahaan kehilangan karyawan lama mereka yang sudah memahami tugas pokok mereka terhadap perusahaan.

Mobley (dalam Sandi 2014) mengemukakan beberapa hal yang perlu dipahami untuk menemukan defnisi umum turnover, yaitu. Turnover berfokus pada karyawan, dalam arti mereka yang menerima upah dari organisasi suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan dari organisasi sebagai suatu kondisi yang menunjukkan keanggotaan karyawan dalam organisasi. Turnover berfokus pada penghentian atau pemisahan diri karyawan dari organisasi. Definisi umum turnover dapat dipakai untuk berbagai tipe organisasi dan pada berbagai macam tipe hubungan karyawan-organisasi.

Widodo (2015) menyatakan salah satu cara untuk mengurangi turnover trunover adalah dengan memperbaiki program gaji atau upah dan kesejahteraan yang lebih kompetitif. Seorang karyawan dalam bekerja tentunya memiliki keinginan untuk memperoleh sesuatu sesuai dengan yang diharapkannya. Salah satu bentuk keinginan yang ingin diperoleh adalah kesejahteraan dalam bekerja. Kesejahteraan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan karyawan dalam meraih hidup dan kerberhasilan perusahaan karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Menurut pendapat lain *intensi turnover* diindikasikan sebagai sikap

individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan pasti (Suwandi dan Indratoro, 1999).

Berdasarkan kesimpulan diatas, *intensi turnover* adalah keinginan atau niatan dari seseorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya saat ini ke pekerjaan lain karena suatu faktor namun belum dilakukan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Intensi Turnover*

Menurut Mobley (dalam Saputro, dkk 2016), ada banyak faktor yang mempengaruhi intensitas turnover. Faktor-faktor tersebut adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, job insecurity. Ada lima alasan karyawan meninggalkan pekerjaan mereka Andestia (dalam Siregar, 2018, yaitu alasan yang tidak dapat dihindari (*unavoidable reasons*), kemajuan (*advancement*), kebutuhan yang tidak terpenuhi (*unmet needs*), melarikan diri/menghindar (*escape*), harapan yang tidak terpenuhi (*unmet expectations*).

Sedangkan menurut Michael (dalam Wahyuni, dkk 2014) yaitu gaji/ upah, desain pekerjaan, pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, komitmen, kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi, ketidakpuasan dan masalah dengan atasan atau pengawas, rekrutment, seleksi, dan promosi. Sandi (2014) ciri-ciri terjadinya *intention turnover* bisa ditandai dengan absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes karyawan. Selain itu, menurut Ridlo (2012) menjelaskan

beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *intensi turnover* yaitu usia, lama kerja, tingkat pendidikan dan inteligensi, dan keterikatan terhadap perusahaan.

Dari kesimpulan di atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *intensi turnover* yaitu, job insecurity, kepuasan kerja, budaya organisasi, komitmen terhadap organisasi, kebutuhan yang tidak terpenuhi (*ummet needs*), kemajuan (*advancement*).

3. Aspek - Aspek *Intensi Turnover*

Aspek-aspek dari *intensi turnover* yang dijelaskan oleh Mobley dalam Ajagbe, dkk (2012) yaitu :

- a. *Thinking of quitting* (mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi).
- b. *Intention to search* (keinginan untuk mencari kerja diluar organisasi)
- c. *Intention to quit* (keputusan untuk meninggalkan organisasi).

Menurut (Booth dan Hamer, 2007) ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk melakukan pengukuran terhadap *intention turnover* yang terdiri dari tingkat komitmen, kepuasan kerja, dukungan manajemen, pengembangan karir dan peningkatan kerja. Sedangkan menurut Fishbein dan Ajzen (dalam Jannah, 2007) aspek-aspek dalam *intensi turnover* meliputi sikap pribadi, norma subjektif, dan kontrol perilaku

Berdasarkan kesimpulan diatas, aspek-aspek *intensi turnover* yaitu keinginan untuk mencari kerja diluar organisasi, sikap pribadi, kontrol perilaku, sikap pribadi seseorang, keinginan untuk mencari kerja diluar, dan pikiran dan

keyakinan, dan lain-lain.

C. Job Insecurity

1. Pengertian Job Insecurity

Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Sedangkan menurut Wening (2005) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam.

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan kehilangan kendali untuk mempertahankan keberlangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. *Job insecurity* merupakan cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidakberdayaan untuk melakukan segalanya tentang itu Ashford, dkk (dalam Sandi 2014). Greenglass (2002) menjelaskan *job insecurity* 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 dengan menurunnya *job satisfaction*.

Menurut Rowntree (2005) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara

psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang (Nopiando, 2012).Selanjutnya menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2014) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), *Job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan.

Dari kesimpulan diatas *job insecurity* adalah karyawan yang sedang dalam keadaan rasa takut, tertekan secara psikologis khawatir akan pekerjaannya dimasa yang akan datang.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Terdapat beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya *job insecurity* yang dikemukakan oleh Sverke, dkk (2006) antara lain :

- a. Usia : Beberapa penelitian menunjukkan pegawai yang berusia tua memiliki level *job insecurity* yang lebih tinggi.
- b. Gender: Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pria cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai wanita (Kinnuen, 1999).
- c. Kepribadian : Individu dengan external locus of control memiliki kecenderungan lebih untuk khawatir akan kehilangan pekerjaan. Selain

itu, pada individu yang memiliki self esteem tinggi cenderung memiliki level *job insecurity* yang rendah.

- d. Sosial Ekonomi : Pegawai yang memiliki status rendah kemungkinan juga memiliki gaji yang rendah. Status yang rendah memiliki korelasi dengan rendahnya tingkat pendidikan, tidak banyak skill dan pengetahuan di dapat sehingga alternatif pekerjaan menjadi semakin sedikit. Hal tersebut juga mengakibatkan tingginya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada pegawai yang memiliki status rendah dengan gaji yang rendah.
- e. Tipe Kontrak : Pegawai dengan kontrak permanen atau tetap serta full time memiliki level *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kontrak.
- f. Dukungan Sosial : Sverke,dkk (2006) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stressor. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi stres. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, maupun organisasi, atasan atau pimpinan (Sarafino, 1997).

Robbins (dalam Setiawan, 2009) mengemukakan faktor-faktor penyebab *job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi

- a. Umur, bertambahnya umur seseorang individu maka akan semakin berkurang produktivitasnya dan akan menimbulkan *job insecurity* pada diri individu tersebut.
- b. Status perkawinan

- c. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan, apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.
- d. Tingkat job satisfaction, setiap individu memiliki tingkat job satisfaction yang berbeda-beda sehingga apabila terdapat seorang individu yang sudah puas dengan hasil kerjanya maka belum tentu individu lainnya merasa puas, sehingga individu yang merasa tidak puas tersebut dapat mengalami *job insecurity*.

Burchell (1999) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a. Faktor subyektif : Berhubungan dengan konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.
- b. Faktor obyektif

Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* adalah hubungan konsekuensi.

3. Aspek – Aspek *Job Insecurity*

Menurut Sugiarti (2006) aspek-aspek *job insecurity*, yaitu meliputi:

- a. Ketakutan pekerja yang dipandang sebagai kelanjutan dari peran pekerja.

- b. Kondisi atau perlakuan perusahaan atau organisasi.
- c. Pekerja dalam *study lay off*.

Grennhalgh & Rosenblatt (1984) mengungkapkan bahwa *Job insecurity* terdiri dari dua aspek yaitu aspek ancaman akan kehilangan pekerjaan itu sendiri dan aspek ancaman kehilangan face-face penting dalam pekerjaan seperti gaji, kesempatan untuk promosi dan lain sebagainya. Ashford et al (1989) mengembangkan komponen-komponen *job insecurity* menjadi dua, yaitu:

- a. Keparahan ancaman (*severity of threat*)

Keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan dan ancaman terhadap pekerjaannya secara keseluruhan. Ancaman terhadap aspek-aspek dalam pekerjaan meliputi kesempatan untuk promosi, kebebasan menentukan jadwal pekerjaan, dan lain-lain. Persepsi seseorang mengenai besarnya ancaman aspek-aspek pekerjaan dapat diketahui melalui seberapa besar aspek-aspek tersebut dirasakan penting dan seberapa besar kemungkinan individu kehilangan aspek-aspek tersebut. Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan Ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan merupakan persepsi seseorang mengenai adanya kejadian-kejadian negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, seperti diberhentikan untuk sementara waktu. Ancaman tersebut dapat diketahui melalui seberapa penting dan seberapa mungkin kejadian-kejadian negatif tersebut dipersepsikan akan mempengaruhi pekerjaannya secara keseluruhan.

b. Ketidakberdayaan (powerlessness)

Ketidakberdayaan menunjukkan kemampuan seseorang untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap pekerjaan secara keseluruhan dan aspek-aspek dalam pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat ketidakberdayaan yang rendah memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi.

Dari kesimpulan diatas, aspek-aspek *job insecurity* yaitu ketidak berdayaan individu, kondisi atau perlakuan perusahaan atau organisasi, ancaman kehilangan pekerjaan, kondisi ekonomi dan lain-lain.

4. Indikator *Job Insecurity*

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur *Job insecurity* adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu, merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan, merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan

mempengaruhi keseluruhan kerja individu, merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

Pentingnya keseluruhan pekerjaan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan

D. Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Intensi Turnover*

Intensi keluar atau keinginan berpindah (*intention turnover*) merupakan salah satu masalah yang dialami oleh perusahaan. Dalam dunia kerja, terdapat hubungan antara pekerjaan dan kondisi mental seseorang Nurfauzan (2017). Karyawan yang bereaksi terhadap ketidakamanan kerja akan berdampak pada efektivitas organisasi (Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Hanafiah, 2014). Sebuah perusahaan yang tidak mampu mengelola efektivitas dan kebijakan organisasi dengan baik dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan sehingga dimungkinkan terjadi permasalahan di perusahaan yang salah satunya adalah perilaku karyawan untuk berhenti atau berpindah yang disebut turnover.

Menurut Andestia (dalam Siregar, 2018) *intention turnover* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan berdasarkan pandangan Saylor (dalam Hanafiah, 2014), *job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa

tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Karyawan yang sedang berda di fase *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Iwandi, 2002). Salah satu faktor yang menempatkan karyawan berada diposisi *intensi turnover* adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Studi yang dilakukan oleh Barling dan Kelloway dalam Probst (2001) menunjukkan adanya kaitan antara *job insecurity* dan *intention turnover*. Menurut Hanafiah (2014) karyawan yang mengalami *job insecurity* yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya *intensi turnover* cenderung meningkat.

Karyawan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan akan lebih rendah absensi dan pengunduran dirinya (*turnover*) menurut Nurfauzan dan halilah (2017). Pasewark dan Strawser (1996) berpendapat bahwa faktor penentu lain yang dapat menyebabkan *intensi turnover* pada karyawan yaitu *job insecurity*, faktorfaktor kerja yang kurang mendukung pun dapat menimbulkan *job insecurity* bagi karyawan yang kemudian berujung pada *intensi turnover* sebagai konsekuensi akhir.

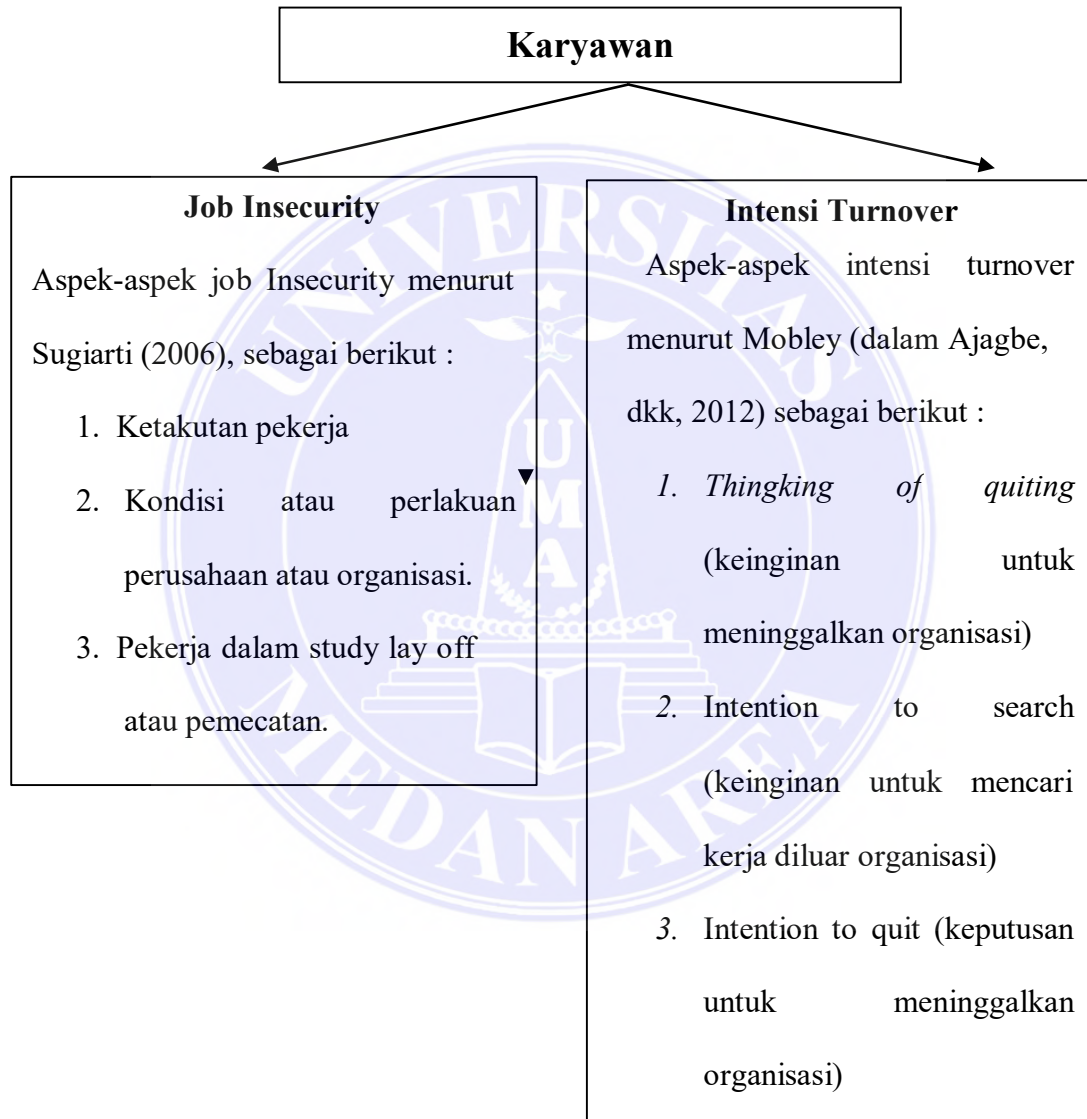
Hal ini juga di dukung oleh para peneliti sebelumnya, yaitu sebagai berikut: menurut Sandi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *intention turnover*” Berdasarkan perhitungan uji korelasi maka terdapat hubungan yang kuat antara *job insecurity*

dengan *intensi turnover*. Dan selanjutnya menurut Lutfiani (2019) dalam penelitiannya “Pengaruh *job insecurity*, *job stress*, kompetensi akuntansi dan konflik peran terhadap *intention turnover*” Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka disimpulkan semakin tinggi ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari tempat ia bekerja juga akan semakin tinggi. Irwandi (2002) dengan penelitiannya “Analisis Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Intention turnovers*” dengan menggunakan metode penelitian Multivariat Structural Equation Model (SEM). Terdapat pengaruh langsung *jobinsecurity* terhadap *intention turnover*.

Berdasarkan dari pendapat para ahli dan peneliti sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan bahwa, *job insecurity* pada karyawan dapat menimbulkan rasa intensi pada karyawan. *Intensi turnover* pada karyawan dapat menjadi acuan bagi pimpinan untuk memberikan kompensasi yang sesuai padakaryawannya.

E. Kerangka Konseptual

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



F. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan oleh penelitian terdahulu adalah. Adanya Hubungan Antara *job insecurity* dengan *intensi turnover* dengan asumsi, semakin

tinggi *Job insecurity* (perasaan tidak nyaman) maka semakin tinggi juga *intensi turnover* (keinginan keluar) karyawan. Sebaliknya semakin rendah *Job insecurity* (perasaan tidak nyaman) maka semakin rendah juga *intensi turnover* (keinginan keluar) karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel Bebas (X) : *Job insecurity*
2. Variabel Terikat (Y) : *Intensi turnover*

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2007) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

1. *Intensi turnover*

Intensi turnover adalah keinginan atau niatan dari seseorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari pekerjaannya saat ini ke pekerjaan lain karena suatu faktor namun belum dilakukan.

2. *Job insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang yang dapat ditandai dengan perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek dan obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Sebagai suatu populasi, kelompok subjek harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek lain. Berdasarkan pengertian diatas, yang

menjadi populasi adalah karyawan kingdom pool n bar yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagian representatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Dinamakan penelitian sampel apabila bertujuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2006). Dalam menentukan sampel penelitian ini, peneliti menggunakan sample sebanyak 50 orang karyawan. Teknik yang dilakukan peneliti dalam pemilihan sampel yaitu dengan menggunakan teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (goal of knowing) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2012). Dengan menggunakan skala *job insecurity* dan *intensi turnover*.

1. Skala *Job insecurity*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *job insecurity*, berdasarkan dari aspek-aspek Saksono (2003). Dimana data-

data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan metode skala Likert yang berisikan mengenai kesesuaian yang dihadirkan oleh produsen dengan *job insecurity*. Pada skala ini subjek diminta untuk memberikan respon terhadap pernyataan yang favorable dan pernyataan yang unfavorable. Dan respon dari skala ini akan bergerak dari STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1, TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, S (Setuju) diberi nilai 3, dan SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4.

2. Skala *Intensi turnover*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala *intensi turnover*, berdasarkan dari aspek-aspek Saydam (2000). Skala ini dibuat menggunakan skala Likert dengan 4 Skala dan 4 pilihan jawaban. Pada skala *intensi turnover*, responden diminta untuk menyatakan tingkat intensinya terhadap pernyataan-pernyataan yang merupakan bentuk dari intensi dengan memilih satu dari 4 alternatif jawaban yang tersedia antara lain jawaban “SS (Sangat Setuju) diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju) diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2, dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Aitem Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur

itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Validitas berasal dari kata “validity“ yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2012).

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Sugiyono, 2009):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y
 $\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variable x dan y
 $\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
 $\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum X^2$ = Jumlah kwadrat skor x
 $\sum Y^2$ = Jumlah kwadrat skor y
N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keterasalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. (Azwar, 2012). Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan:

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 Sx^2 = Varians skor skala

Jika $\alpha > 0.7$ berarti (*sufficient reliability*), jika $\alpha > 0.80$ menunjukkan bahwa semua item reliabel dan dan semua tes selalu memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada yang mengartikan seperti ini; jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α dari $0.70 - 0.90$ maka reliabilitas tinggi. Jika α antara $0.50 - 0.70$ maka reliabilitas sedang. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Jika α rendah, mungkin satu atau beberapa item tidak reliabel.

G. Analisa Data

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini dikarenakan pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (*job insecurity*) dengan satu variabel terikat (*intensi turnover*). Formula dari teknik korelasi Product Moment yang dimaksud (Sugiyono, 2009) adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara variabel x dengan variabel y
$\sum XY$	= Jumlah hasil perkalian antara variable x dan y
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
$\sum X^2$	= Jumlah kwadrat skor x
$\sum Y^2$	= Jumlah kwadrat skor y
N	= Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *intensi turnover* pada karyawan di Pool n Bar Kingdom dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,890$ dengan $P_{linierity} = 0.000 < 0,05$. Dari hasil korelasi ini maka dapat dinyatakan bahwa, semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi juga terjadinya *intensi turnover*, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah juga terjadinya *intensi turnover*.
2. Koefisien determinasi *job insecurity* dengan *intensi turnover* adalah sebesar $r^2 = 0,792$ ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan kontribusi terhadap *intensi turnover* sebesar 79,2% di Pool n Bar Kingdom.
3. Dalam Penelitian ini karyawan di Pool n Bar Kingdom mempunyai *job insecurity* yang tergolong tinggi dimana terlihat nilai mean empirik (108.3) > dari mean hipotetik (82.5), sedangkan *intensi turnover* juga tergolong tinggi yang dapat dilihat nilai mean empirik (114.4) > dari mean hipotetik (85).

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada Karyawan

Berpedoman pada hasil penelitian diatas maka diharapkan karyawan

dapat maksimal dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Kepada Perusahaan

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak perusahaan untuk dapat meningkatkan rasa keamanan dan memberikan kepastian status kepada karyawan yang sudah menjalani status masa kerja lebih dari 2 tahun. Selain itu juga seperti imbalan/gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja dapat terus ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi dan menurunkan tingkat turnover intention.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak memiliki kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya melakukan penelitian pada sampel yang lebih besar dan juga beragam dari segi usia, pendidikan, gender, dan lamanya bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi. (2009). *Analisis Pengaruh Faktor Makro Ekonomi, Pangsa Pasar dan Karakteristik Bank Terhadap Profitabilitas Bank Syariah (Studi Pada Bank Syariah Periode 2005-2008)*.
- Ajagbe, & NorKhalil. (2012). *A Review on Employees Turnover Models. Journal. The Approchesto Increase Employee's Loyalty*. Ashford, S.J, C. Lee, & P. Bobko.
- Anggraini, Femi. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover intention Bank Sinarmas*. Tesis, Sekolah Pascasarjana UGM Yogyakarta.
- Audina & Kusmayadi. (2018). *Pengaruh Job insecurity dan Job Stress*.
- Arnes, Marisa, et. al. (2020). *Pengaruh Job insecurity Terhadap Intensi turnover Karyawan Outsource Di PT. X (Vol. 10) (No. 30)*. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Asford, et. al. (1989). *Content, Causes, And Consequences Of Job insecurity: A Theory-Based Measure And Substantive Test (Vol. 32) (No. 4)*. Academy of Management Journal.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung) (Vol. 10) (No. 1). Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi
- Burchell, B. J. (1999). *The unequal distribution of job insecurity (Vol. 13) (No. 3)*. International Review of Applied Economics.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). *Labour turnover in the retail industry (predicting the role of individual, organisational and environmental factors) (Vol. 35) (No. 289)*. UK: Emerald Group Publishing Limited. International Journal of Retail and Distribution Management.
- Devi, Ni Luh Mita Sri & Sudibia, Gede Adnyana. (2015). *Analisis Pengaruh Job insecurity, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention: (Studi Pada Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort) (Vol. 4) (No. 4)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- Eko, et. al. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Greenhalgh, L., dan Z. Rosenblatt. (1984). *Job insecurity; Towards Conceptual*

Clarity (Vol. 9) (No. 3). Academy of Management Review.

Halimah, et. al. (2016). *Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang) (Vol. 2) (No. 2)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pandanaran Semarang.

Hanafiah, Mohammad. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau (Vol. 1) (No. 3)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Mulawarman Samarinda.

Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prehillindo: jakarta.

Jannah, A.R. (2007). *Hubungan antara Persepsi terhadap Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja dengan Intensi turnover pada Karyawan*. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Johan, et. al. (2020). *Hubungan Job insecurity terhadap Intensi turnover pada Karyawan Outsourcing (Vol. 13) (No. 1)*. Pascasarjana Magister Profesi Psikologi. Universitas Ahmad Dahlan.

Judge, T.A., and Locke, E.A. (1993). *Effect of Dysfunctional Thought Processes on Subjective Well-Being and Job Satisfaction (Vol. 78) (No. 3)*. Journal of Applied Psychology.

Kusumaningrum, D., & Harsanti, I. (2015). *Kontribusi kepuasan kerja terhadap intensi turnover pada perawat instalasi ruang inap (Vol. 1) (No. 6)*. Jurnal Psikologi.

Mahdi. (2012). *The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention*. American.

Mawei, Roland. (2016). *Job insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit (Vol. 4) (No. 1)*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi.

Meria, Lista. (2019). *Mengukur Dampak Job insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja (Vol. 10) (No. 2)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Esa Unggul.

Nurfauzan, M.I. dan Halilah, Li. (2017). *Pengaruh Job insecurity Terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi (Vol. 3) (No. 1)*. Journal of Applied Sciences.

- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press: Yogyakarta
- Park, (2013). *Turnover Rates and. Organizational Performance: A Meta-Analysis*. Journal of Applied.
- Putra, M. T. P. & Prihatsanti, U. (2016). *Hubungan antara beban kerja dengan intensi turnover Pada Karyawan di PT. X (Vol. 5) (No. 2)*. Jurnal Empati.
- Putri, Melani Novia & Rivai, Harif Amali. (2019). *Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap intensi turnover pada dosen institut teknologi padang (Vol. 11)*. Fakultas Ekonomi. Universitas Andalas.
- Probst, T. M. Brubaker, T. L. (2001). *The Effects of Job insecurity on Employee Safety Outcomes: Cross-Sectional and Longitudinal Explorations*. Journal Applied Management. Washington State University Vancouver: Department of Psychology.
- Ridlo, I. A. (2012). *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Public Health Movement: Surabaya.
- Rizwan, Muhammad. (2014). *Preceding to employee satisfaction and turnover intention. International Journal Of Human Resource Studies (Vol. 4) (No. 3)*.
- Sandi. (2014). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Jobinsecurity Terhadap Turnover Intention*.
- Saputro, (2016). *Journal of Management. Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Setiawan & Putra. (2016). *Pengaruh Job insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel (Vol. 5) (No. 8)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Udayana.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sianipar, (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. Jurnal Psikodemensia (Vol. XIII) (No.1)*.
- Siregar, Ilhamsyah. (2018). *Analisis Restrukturisasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover intention Karyawan pada PT. Matahari Departement Store TBK*.

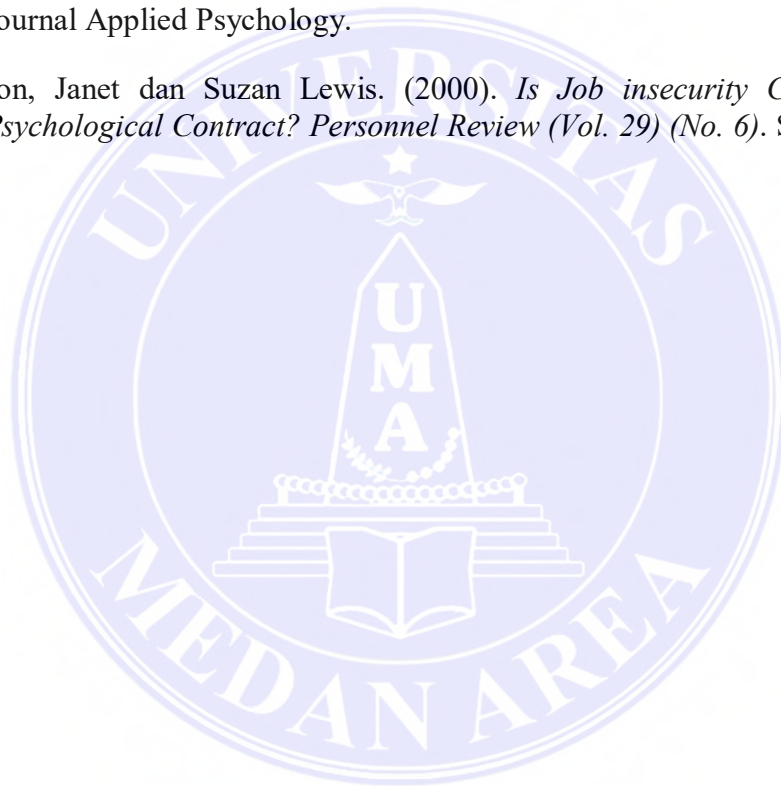
Cabang Supermall Binjai (Vol. 4) (No. 1). Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu".

Suwandi, dan Nur Indriantoro. (1999). *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik (Vol.2) (No.2).* Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.

Sugiarti. (2006). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Job insecurity pada Guru Negeri dan Guru Swasta.* Skripsi. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sverke M. Hellgren J. (2002). *The Nature of Job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium (Vol. 31) (No. 2).* Journal Applied Psychology.

Smithson, Janet dan Suzan Lewis. (2000). *Is Job insecurity Changing The Psychological Contract? Personnel Review (Vol. 29) (No. 6).* Sumarto. 2009





LAMPIRAN



LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN



IDENTITAS

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Posisi/ jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
2. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
 - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
4. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda check list yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

SS	S	TS	STS
√			

5. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dalam setahun saya sudah mendapatkan kenaikan gaji				
2.	Di perusahaan saya memiliki jenjang karir				
3.	Atasan memastikan ada kenaikan gaji per tahunnya				
4.	Saya tidak pernah mendapatkan promosi jabatan				
5.	Saya sering menerima gaji lewat dari tanggal yang ditentukan				
6.	Gaji saya tidak sesuai dengan jabatan saya				
7.	Atasan memperlakukan saya dengan adil				
8.	Sesama karyawan saling mendukung				
9.	Atasan tidak pernah membedakan mana yang karyawan kontrak dan tetap				
10.	Ketika dipecat saya tidak akan ada simpanan uang				
11.	Sesama karyawan saling mendukung				
12.	Saya cemas ketika saya dipecat tidak ada yang menerima saya di perusahaan lain				
13.	Ketika lembur saya tidak diberikan uang lembur				
14.	Jam kerja melebihi batas waktu yang di tentukan				
15.	Terlalu sering lembur				
16.	Saya sering menerima gaji lewat dari tanggal yang tentukan				
17.	Gaji saya tidak sesuai dengan posisi saya				
18.	Dalam setahun saya belum mendapatkan kenaikan gaji				
19.	Saya sering mendapatkan promosi jabatan				
20.	Gajian sesuai dengan tanggal yang sudah di tentukan				
21.	Gaji saya sesuai dengan jabatan kerja				
22.	Saya tidak diperlakukan adil oleh atasan saya				
23.	Sering mendapatkan perlakuan yang berbeda dari				

	atasan				
24.	Sesama karyawan sering menjatuhkan				
25.	Ketika saya lembur, uang lembur selalu diberikan				
26.	Jam kerja saya selalu tepat waktu				
27.	Saya jarang sekali untuk lembur				
28.	Saya tidak takut di pecat				
29.	Ketika saya dipecat masih banyak tempat pekerjaan yang mau menerima saya				
30.	Saya memiliki simpanan uang yang cukup banyak				
31.	Dalam setahun saya belum mendapatkan kenaikan gaji				
32.	Di perusahaan saya tidak memiliki jenjang karir				
33.	Atasan hanya menjanjikan kenaikan posisi				
34.	Gaji keluar sesuai tanggal yang ditentukan				
35.	Gaji saya sesuai dengan posisi saya bekerja saat ini				
36.	Pemotongan gaji tidak mempengaruhi saya				



IDENTITAS

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin :

Posisi/ jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

6. Baca dan pahami pernyataan-pernyataan pada skala tersebut.
7. Anda diminta untuk menjawab dengan jujur, sesuai dengan kondisi diri anda sendiri. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang diberikan adalah benar.
8. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu :
 - SS (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
 - S (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
 - TS (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
 - STS (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
9. Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda check list yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

SS	S	TS	STS
√			

10. Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.

Selamat Mengerjakan & Terima Kasih

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sudah banyak membuat lamaran di tempat kerja lain				
2.	Banyak tawaran lamaran pekerjaan yang saya ikuti				
3.	Saya sering menayakan pekerjaan lain kepada teman				
4.	Sayamemiliki usaha lain sebelum bekerja disini				
5.	Saya menjalankan usaha lain di dalam tmpat saya bekerja				
6.	Saya lebih focus pada usaha yang lain pada tempat saya bekerja				
7.	Saya mengerjakan sesuatu dalam sepenuh hati				
8.	Saya tidak pernah terlambat dating ke tempat kerja				
9.	Saya sungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu di tempat kerja				
10.	Saya mengerjakan sesuatu di tempat kerja setengah hati				
11.	Terlalu sering terlambat dating ke tempat kerja				
12.	Banyaknya absensi melebihi batas yang di berikan				
13.	Saya tidak pernah mencoba membuat lamaran di tempat kerja lain				
14.	Banyak tawaran pekerjaan yang saya tolak				
15.	Saya jarang mengajukan pekerjaan lain kepada teman saya				
16.	Saya tidak memiliki usaha lain selain saya bekerja disini				
17.	Saya tidak menjalankan usaha lain di dalam tempat saya bekerja				
18.	Saya tetap focus pada tempat saya bekerja dari pada usaha sampingan saya				

19.	Tempat saya bekerja adalah tempat terakhir saya bekerja				
20.	Tempat saya bekerja untuk membangun relasi dan teman-teman				
21.	Tempat saya bekerja untuk membangun diri sendiri dan pengalaman				
22.	Saya memiliki pekerjaan lain selain disini				
23.	Setelah saya selesai bekerja disini, saya akan sambung bekerja lagi di tempat lain				
24.	Saya bekerja di tiga tempat yang berbeda dalam satu hari				
25.	Saya tidak pernah berfikir untuk pindah dari pekerjaan saya sekarang				
26.	Saya tidak pernah mencoba risign				
27.	Saya tidak pernah menerima tawaran dari teman untuk pindah dari tempat saya bekerja				
28.	Saya hanya bekerja disini				
29.	Setelah saya selesai bekerja disini, saya akan langsung beristirahat				
30.	Saya bekerja dalam satu hari hanya di tempat ini				
31.	Saya pernah berfikir untuk cabut dari pekerjaan saya disini				
32.	Saya pernah risign namun di tahan oleh atasan				
33.	Saya sering menerima tawaran dari teman untuk pindah dari tempat saya bekerja sekarang				
34.	Tempat saya bekerja hanya untuk mencari teman				
35.	Di tempat saya bekerja hanya jadi batu loncatan untuk pindah di tempat lain				
36.	Di tempat saya bekerja hanya untuk menghilangkan rasa penat				



LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN

Job Insecurity																																					
NO.	AITEM																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3		
4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	
5	3	1	4	3	1	3	3	4	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	
6	4	3	4	4	3	1	1	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	
7	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	2	4	3	4	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	
8	2	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	
10	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	2	1	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	
12	4	1	3	3	1	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	
13	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	
14	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4		
18	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	
19	3	2	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	
20	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	2	3	4	
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3		
23	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
26	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	1	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	4	
27	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	
29	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3		
30	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	4	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	1	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	3	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	
33	4	1	3	4	1	3	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
34	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3		
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	3	2	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
38	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	1	2	2	2	2	3	3	
39	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
41	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	
43	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	
44	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	
45	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	
46	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	
47	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	4	4	3	3	3	4	4	1	4	1	1	4	4	3	3	
48	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
49	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2
50	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	

Intensi Turnover																																						
NO	AITEM																																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	
3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	
4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4		
6	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	
8	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	
12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
13	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
14	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	
15	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
16	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	
18	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	2	2	3	3	
19	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	
20	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	
23	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	
25	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	
26	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	
27	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
28	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
30	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
32	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
33	2	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	1	4	4	2	3	1	4	4	4	1	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
34	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
35	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	
36	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
37	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	
38	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2		
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
41	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4		
42	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2		
43	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
44	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	
45	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3		
46	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	3	
47	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3		
48	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	



Reliability

Scale: Job Insecurity

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3.2000	.67006	50
X2	2.2400	.84660	50
X3	3.3200	.62073	50
X4	3.3200	.65278	50
X5	2.2400	.84660	50
X6	2.7400	.72309	50
X7	2.8000	.80812	50
X8	3.1800	.74751	50
X9	3.3000	.70711	50
X10	2.3800	.72534	50
X11	2.3800	.72534	50
X12	3.2800	.72955	50
X13	3.0000	.80812	50
X14	3.4400	.57711	50
X15	3.3000	.61445	50
X16	3.2400	.68690	50
X17	3.1200	.74615	50
X18	3.2000	.75593	50
X19	2.9600	.78142	50
X20	2.5800	.78480	50
X21	2.7600	.82214	50
X22	2.8200	.71969	50
X23	3.0200	.68482	50
X24	3.2200	.58169	50
X25	3.1200	.55842	50
X26	3.1600	.58414	50
X27	3.3800	.49031	50
X28	3.6200	.60238	50
X29	3.2800	.64015	50
X30	3.3400	.59281	50
X31	2.9600	.78142	50
X32	2.5800	.78480	50

X33	2.7600	.82214	50
X34	2.8200	.71969	50
X35	3.0200	.68482	50
X36	3.2200	.58169	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	105.1000	175.684	.597	.927
X2	106.0600	178.017	.355	.930
X3	104.9800	175.938	.633	.927
X4	104.9800	176.836	.546	.927
X5	106.0600	178.017	.355	.930
X6	105.5600	178.945	.376	.929
X7	105.5000	175.276	.505	.928
X8	105.1200	174.271	.604	.927
X9	105.0000	177.878	.444	.928
X10	105.9200	177.789	.436	.929
X11	105.9200	177.789	.436	.929
X12	105.0200	182.020	.213	.931
X13	105.3000	179.765	.292	.930
X14	104.8600	178.000	.546	.928
X15	105.0000	176.694	.592	.927
X16	105.0600	173.935	.681	.926
X17	105.1800	175.947	.517	.928
X18	105.1000	175.398	.538	.927
X19	105.3400	171.168	.732	.925
X20	105.7200	174.573	.557	.927
X21	105.5400	175.356	.492	.928
X22	105.4800	177.030	.480	.928
X23	105.2800	177.471	.483	.928
X24	105.0800	177.340	.585	.927
X25	105.1800	178.028	.564	.927
X26	105.1400	176.490	.639	.927
X27	104.9200	178.116	.641	.927
X28	104.6800	183.079	.203	.931
X29	105.0200	178.551	.455	.928
X30	104.9600	178.937	.470	.928
X31	105.3400	171.168	.732	.925
X32	105.7200	174.573	.557	.927
X33	105.5400	175.356	.492	.928
X34	105.4800	177.030	.480	.928
X35	105.2800	177.471	.483	.928
X36	105.0800	177.340	.585	.927

$$\text{Mean hipotetik} = (33 \times 1) + (33 \times 4) : 2 = 82.5$$

Reliability

Scale: Intensi Turnover

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3.2800	.60744	50
Y2	3.3600	.63116	50
Y3	3.4800	.54361	50
Y4	3.2000	.57143	50
Y5	3.3200	.58693	50
Y6	3.2600	.69429	50
Y7	3.3000	.54398	50
Y8	3.1800	.56025	50
Y9	3.1800	.62890	50
Y10	3.3600	.63116	50
Y11	2.9000	.81441	50
Y12	3.3000	.61445	50
Y13	3.5200	.57994	50
Y14	3.1600	.76559	50
Y15	3.3400	.51942	50
Y16	3.0000	.67006	50
Y17	2.5800	.90554	50
Y18	3.1000	.58029	50
Y19	2.9200	.80407	50
Y20	3.0400	.78142	50
Y21	3.2600	.72309	50
Y22	3.2600	.63278	50
Y23	2.9000	.73540	50
Y24	3.1400	.63920	50
Y25	3.2200	.76372	50
Y26	3.3000	.54398	50
Y27	3.3000	.70711	50
Y28	3.1600	.58414	50
Y29	3.3400	.65807	50
Y30	3.1600	.76559	50
Y31	3.1400	.67036	50
Y32	3.2000	.72843	50
Y33	3.3800	.53031	50

Y34	2.5600	.81215	50
Y35	3.1600	.76559	50
Y36	3.1400	.67036	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	111.1200	194.720	.713	.945
Y2	111.0400	195.835	.620	.946
Y3	110.9200	197.136	.639	.946
Y4	111.2000	198.041	.548	.946
Y5	111.0800	195.912	.665	.946
Y6	111.1400	193.266	.696	.945
Y7	111.1000	200.459	.417	.947
Y8	111.2200	198.338	.541	.947
Y9	111.2200	202.869	.219	.949
Y10	111.0400	195.835	.620	.946
Y11	111.5000	200.010	.283	.949
Y12	111.1000	196.622	.591	.946
Y13	110.8800	197.047	.602	.946
Y14	111.2400	194.594	.562	.946
Y15	111.0600	198.262	.592	.946
Y16	111.4000	195.878	.579	.946
Y17	111.8200	192.273	.561	.947
Y18	111.3000	199.847	.427	.947
Y19	111.4800	192.255	.641	.946
Y20	111.3600	198.153	.383	.948
Y21	111.1400	196.082	.522	.947
Y22	111.1400	194.694	.685	.945
Y23	111.5000	196.418	.496	.947
Y24	111.2600	192.768	.789	.945
Y25	111.1800	194.559	.565	.946
Y26	111.1000	196.214	.700	.946
Y27	111.1000	199.357	.367	.948
Y28	111.2400	196.676	.621	.946
Y29	111.0600	195.241	.626	.946
Y30	111.2400	194.513	.566	.946
Y31	111.2600	192.768	.750	.945
Y32	111.2000	195.102	.568	.946
Y33	111.0200	197.040	.662	.946
Y34	111.8400	194.464	.532	.947
Y35	111.2400	194.513	.566	.946
Y36	111.2600	192.768	.750	.945

$$\text{Mean hipotetik} = (34 \times 1) + (34 \times 4) : 2 = 85$$



UJI NORMALITAS

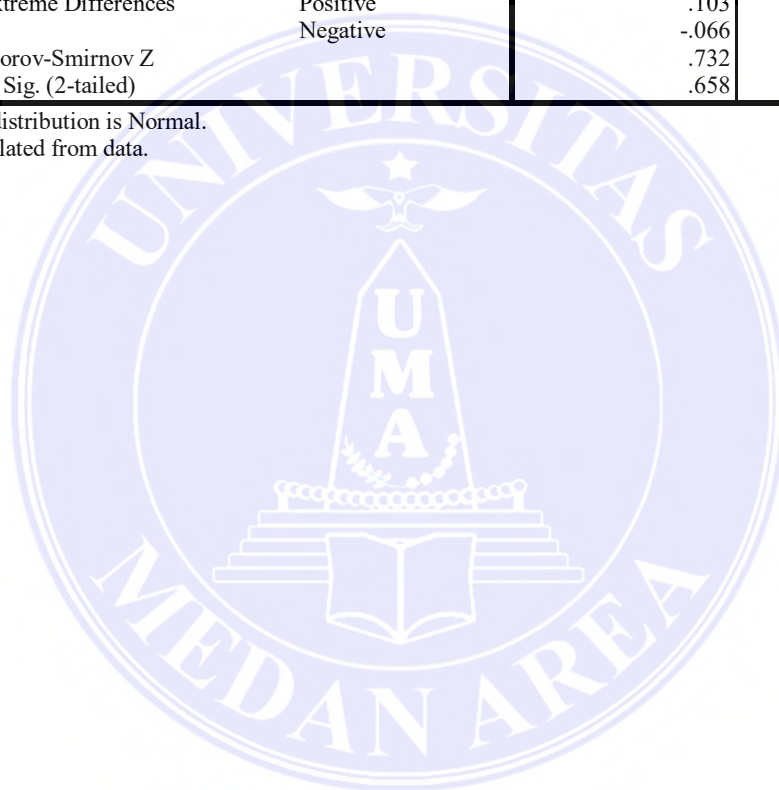
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Job Insecurity	Intensi Turnover
N		50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	108.3000	114.4000
	Std. Deviation	13.66546	14.39388
Most Extreme Differences	Absolute	.103	.100
	Positive	.103	.096
	Negative	-.066	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.732	.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.658	.700

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Intensi Turnover * Job Insecurity	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Report

Intensi Turnover

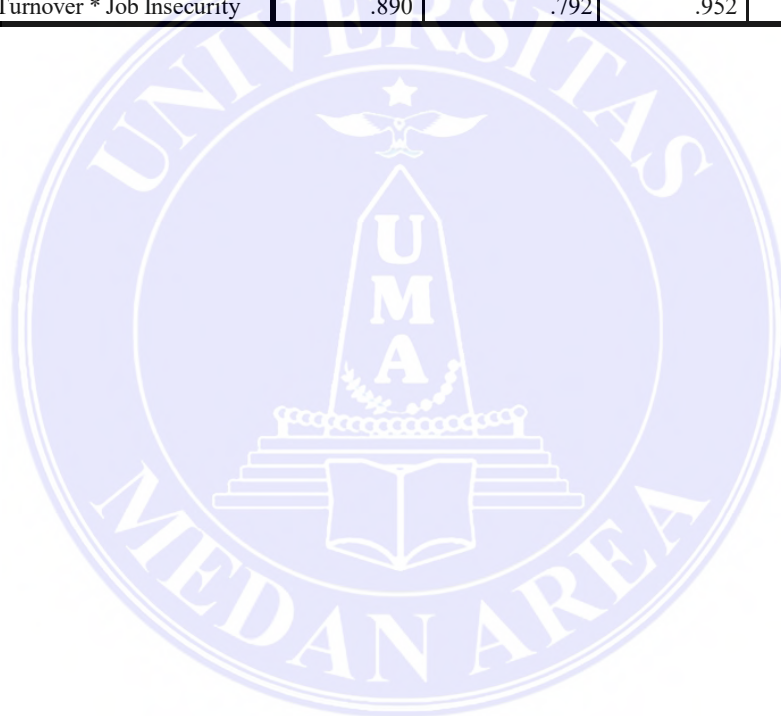
Job Insecurity	Mean	N	Std. Deviation
81.00	83.0000	1	.
85.00	86.0000	1	.
87.00	89.0000	1	.
88.00	91.0000	1	.
92.00	101.0000	1	.
93.00	96.0000	2	5.65685
96.00	115.0000	1	.
98.00	103.7500	4	7.63217
100.00	111.5000	2	.70711
101.00	111.0000	2	1.41421
102.00	108.5000	4	2.38048
103.00	111.0000	2	1.41421
104.00	107.5000	2	3.53553
106.00	111.0000	1	.
107.00	107.0000	1	.
108.00	119.0000	1	.
109.00	117.0000	1	.
111.00	125.0000	2	18.38478
112.00	126.0000	1	.
113.00	125.0000	1	.
114.00	122.3333	3	12.74101
115.00	127.0000	1	.
116.00	113.0000	2	4.24264
117.00	119.0000	1	.
119.00	115.0000	1	.
120.00	126.0000	1	.
121.00	127.0000	2	5.65685
122.00	134.0000	1	.
123.00	125.0000	2	.00000
132.00	140.0000	1	.
136.00	135.0000	1	.
141.00	141.0000	1	.
143.00	143.0000	1	.
Total	114.4000	50	14.39388

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Intensi Turnover * JobInsecurity	(Combined)		9198.583	32	287.456	5.126	.000
	Between Groups	Linearity	8041.318	1	8041.318	143.382	.000
		Deviation from Linearity	1157.265	31	37.331	.666	.842
	Within Groups		953.417	17	56.083		
	Total		10152.000	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Intensi Turnover * Job Insecurity	.890	.792	.952	.906

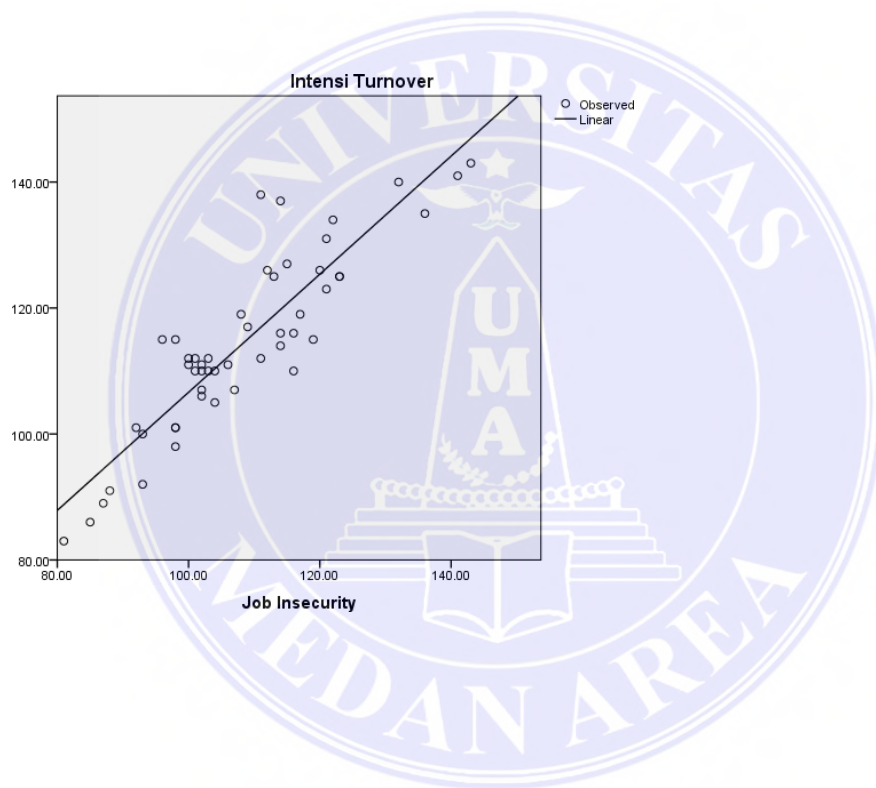




LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS

Correlations

		Job Insecurity	Intensi Turnover
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Intensi Turnover	Pearson Correlation	.890**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50





LAMPIRAN F
SURAT IZIN PENELITIAN