

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

ASMARA TONI
NPM: 2102120156



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ASMARA TONI
NPM: 2102120156

Dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,



Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ASMARA TONI
NPM: 2102120156

Dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal, 14 Juli 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Dr. Marlizar, S.E., M.M
NIK. 19820911 201306 1 001

Anggota

Rusnaldi, S.E., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

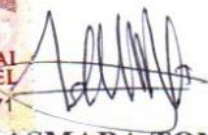
Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Agustus 2025
Yang Menyatakan




ASMARA TONI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asmara Toni
NPM : 2102120156
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Agustus 2025

Banda Aceh, 18 Agustus 2025
Yang Menyatakan



ASMARA TONI

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh”**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta, Saimin S., yang dengan segala keterbatasan pendidikan formalnya tetap mampu menjadi panutan dan sumber kekuatan melalui dukungan, semangat, dan doa yang tiada henti.
2. Ibunda tercinta, Ruhamah A., atas kasih sayang, kesabaran, dan doanya yang senantiasa menyertai setiap langkah penulis hingga berhasil menyelesaikan pendidikan ini.
3. Abang dan adik kandung, yaitu Dedi Heriyanto, Rudi Suryadi, S.E., dan Yerni Afzalul Zikra, yang telah memberikan semangat, dukungan moril, serta menjadi tempat terbaik untuk berbagi dalam proses ini.

4. Almarhum Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.Ag., S.E., M.Si., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan dosen pembimbing I sebelumnya, atas ilmu, motivasi, dan bimbingan yang sangat berharga.
5. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, atas dukungan dan arahnya selama masa studi penulis.
6. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak., selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi, atas arahan dan dukungan akademiknya.
7. Ibu Dr. Tuwisna, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Dosen Pembimbing I, atas kesabaran dan ketulusan dalam membimbing penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Ibu Suryani Murad, S.E., M.Si., selaku Ketua Laboratorium Manajemen dan Dosen Penasehat Akademik, atas bimbingan dan perhatian yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
9. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II, atas arahan, kritik membangun, serta bimbingan yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi ini.
10. Pimpinan dan seluruh jajaran PT. Dunia Barusa Banda Aceh, atas izin, bantuan, serta kerja sama yang telah diberikan selama proses pengumpulan data penelitian.
11. Sahabat seperjuangan, di antaranya Fariz Fahreza, Nadia, Putri Asmi Fadhli TK, Rian Rizqi, Yukri serta rekan-rekan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas kebersamaan, semangat, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi.

12. Teman-teman di dalam maupun di luar lingkungan kampus, yang telah memberikan motivasi, bantuan, dan semangat yang sangat berarti dalam menyelesaikan studi ini.
13. Asmaul Fadila, S.E., yang telah setia mendampingi penulis dalam proses panjang penyusunan skripsi ini, yang keberadaannya memberikan kekuatan moral dan motivasi di setiap fase perjuangan. Terima kasih atas kesabaran, dukungan, dan kehadirannya yang sangat berarti.
14. Diri penulis sendiri, Asmara Toni, atas keteguhan dan kesabaran dalam menghadapi seluruh proses perkuliahan hingga penyelesaian tugas akhir ini. Terima kasih telah memilih untuk terus berjuang meski menghadapi banyak tantangan. Pencapaian ini menjadi bukti bahwa usaha dan ketekunan akan selalu membuahkan hasil.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Banda Aceh, 15 Mei 2025
Penulis

Asmara Toni
NPM : 21021020156

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1 Landasan Teoritis.....	8
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.2 <i>Job Insecurity</i>	11
2.1.2.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	11
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	13
2.1.2.3 Indikator <i>Job Insecurity</i>	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	13
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	13
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	15
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.2 Penelitian Sebelumnya	16
2.3 Hubungan Antar Variabel	21
2.3.1 Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	21
2.3.2 Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dengan Kepuasan Kerja....	21
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	22
2.4 Kerangka Pemikiran	22
2.5 Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Desain Penelitian	23
3.1.1 Jenis Penelitian	23
3.1.2 Lokasi Penelitian	23
3.1.3 Horizon Waktu Penelitian.....	23
3.1.4 Unit Analisis	24
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	24
3.2.1 Populasi Penelitian	24

3.2.2 Sampel Penelitian	25
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	27
3.5 Teknik Analisis Data	28
3.6 Pengujian Data	29
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	30
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	30
3.6.3.1 Uji Normalitas	30
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	31
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	31
3.7 Pengujian Hipotesis	32
3.7.1 Uji T	32
3.7.2 Uji F	33
3.7.3 Uji Determinasi (R ²)	33
3.7.4 Uji Sobel (Sobel Test)	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum PT. Dunia Barusa Banda Aceh	35
4.1.1 Deskripsi Perusahaan	35
4.2 Karakteristik Responden	37
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.3.1 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	42
4.3.2 Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i>	43
4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	44
4.4 Analisis Verifikatif	46
4.4.1 Pengujian Validitas Instrumen	46
4.5 Hasil Analisis Jalur dan Pembahasan	51
4.6 Hasil Uji Mediasi	57
4.7 Hasil Analisis Jalur Sobel Test	60
4.8 Pengujian Hipotesis	62
4.9 Implikasi Penelitian	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Status Perkawinan.....	39
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Penghasilan Perbulan.....	40
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.7 Variabel <i>Turnover Intention</i>	42
Tabel 4.8 Variabel <i>Job Insecurity</i>	43
Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas (Alpha).....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	51
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	52
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Turnover Intention</i> Terhadap Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Job insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui kepuasan kerja	55
Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test	60
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Dunia Barusa Banda Aceh.....	36
Gambar 4.2 Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data.....	48
Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	50
Gambar 4.4 Model Persamaan Jalur	59
Gambar 4.5 Hasil Uji Screenshot Sobel Test Online	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner.....	75
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	78
Lampiran 4 Frekuensi Tabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	78
Lampiran 5 Frekuensi Tabel <i>Job Insecurity</i> (X)	82
Lampiran 6 Frekuensi Tabel Kepuasan Kerja (Z).....	83
Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> (Y).....	84
Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas <i>Job Insecurity</i> (X).....	84
Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)	85
Lampiran 10 Persamaan 1 <i>Job Insecurity</i> (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	87
Lampiran 11 Persamaan 2 <i>Job Insecurity</i> (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) ..	87
Lampiran 12 Persamaan 3 <i>Turnover Intention</i> (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	89
Lampiran 13 Persamaan 4 <i>Job Insecurity</i> (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z).....	90
Lampiran 14 Tabel r Produk Moment dan t Tabel	92

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

**ASMARA TONI
NPM : 2102120156**

Pembimbing I : Dr. Tuwisna, S.E., M.M
Pembimbing II : Sulfitra, S.S.i., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Sampel penelitian terdiri dari 106 responden dan pengumpulan data melalui kuesioner menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Pengolahan data menggunakan teknik analisis data kuantitatif. Hasil uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (Variabel terikat) dengan variabel independen (Variabel bebas) adalah analisis jalur (path analysis) pada tingkat kepuasan kerja signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh tidak langsung *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION
WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT
PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH**

**ASMARA TONI
NPM : 2102120156**

Advisor I : Dr. Tuwisna, S.E., M.M
Adviso II : Sulfitra, S.S.i., M.Si

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the effect of job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable at PT Dunia Barusa Banda Aceh. The research sample consisted of 106 respondents and data collection through a questionnaire using a Likert scale as a measuring tool. Data processing using quantitative data analysis techniques. The statistical test results that can be used to test the functional relationship between the dependent variable (dependent variable) and the independent variable (independent variable) is path analysis at the 95% significance level of job satisfaction ($\alpha = 0.05$). The results showed that job insecurity has a significant effect on turnover intention. Job insecurity has a significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant effect on turnover intention. Job insecurity has a significant effect on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable. There is an indirect effect of job insecurity on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable.

Keyword: Job Insecurity, Turnover Intention, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia industri otomotif, perusahaan besar seperti Toyota dihadapkan pada tantangan yang semakin rumit seiring dengan perubahan kebutuhan dan ekspektasi tenaga kerja serta dinamika pasar global. Perusahaan harus mempertahankan produktivitas dan kualitas produk yang tinggi, tetapi juga menghadapi tekanan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah *turnover intention*, yaitu kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan dan merencanakan keluar dari perusahaan. Salah satu faktor penting yang dapat membantu mengurangi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Dalam kaitan dan aspek ini memerlukan perhatian khusus untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena merekalah yang mengelola sistem agar tetap berjalan dengan lancar. Dalam proses pengelolaannya, berbagai aspek penting seperti ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dan niat untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) perlu diperhatikan. Hal ini bertujuan agar karyawan termotivasi untuk memanfaatkan seluruh potensi dan kemampuannya demi memenuhi kebutuhan perusahaan. Ketika sumber daya manusia dapat memberikan pengalaman kerja yang memuaskan, hal ini akan berujung pada terciptanya kepuasan kerja yang tinggi di kalangan karyawan.

Menurut (Anggara & Nursanti, 2022) *turnover intention* mengacu pada derajat atau kekuatan keinginan individu untuk meninggalkan suatu organisasi atau perusahaan. Ada banyak alasan untuk pergi, seperti menginginkan pekerjaan yang lebih baik. Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai akibat dari *turnover intention* merupakan salah satu dari sekian banyak dampak *turnover intention* terhadap bisnis. Tingkat *turnover intention* yang tinggi disertai dengan empat biaya: biaya pemisahan, biaya penggantian, biaya pelatihan, dan biaya kekosongan.

Menurut (Priyono & Tampubolon, 2023) *job insecurity* menjadi salah satu kondisi ketidakberdayaan pekerja ketika mempertahankan kelangsungan yang diharapkan dalam keadaan kerja yang mengintimidasi, *Job Insecurity* adalah kondisi yang dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan di dalam pekerjaan. *Job Insecurity* yang dialami karyawan akan dapat mengganggu motivasi kerjanya sehingga mengakibatkan kurang efisien dan efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. *Job Insecurity* berdampak sangat luas bagi karyawan dan perusahaan, sisi psikologisnya menjadikan masa depan karyawan terasa tidak nyaman dan terancam. Sedangkan dari sisi perusahaan jika karyawan tersebut *employability* yaitu karyawan yang memiliki nilai tambah dan kemampuan yang jarang dimiliki pada karyawan lain maka pekerjaan karyawan tersebut akan membawa dampak buruk terhadap pekerjaan karyawan lain sehingga menjadi kurang produktivitas dan efektif. Pada akhirnya, kinerja perusahaan akan diambang kehancuran yang kemudian terjadinya *turnover intention* bagi karyawan. Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa indikator di dalam *job insecurity* karyawan yaitu: maksud dan tujuan pekerjaan itu bagi individu tersebut, tingkat

ancaman yang mungkin terjadi pada saat ini atau masa yang akan datang, dan kurang kontrol dalam suatu kejadian yang dirasakan individu.

Menurut (Azhar et al., 2020) pada dasarnya kepuasan kerja pada dasarnya adalah sesuatu yang bersifat pribadi dan unik pada setiap individu. Tingkat kepuasan setiap karyawan tidaklah sama, melainkan dipengaruhi oleh aturan serta nilai yang diterapkan di tempat kerja masing-masing. Perbedaan tersebut muncul akibat karakteristik individu yang berbeda antara satu karyawan dengan yang lainnya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja, dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, menjaga stabilitas sumber daya manusia menjadi tantangan penting bagi perusahaan, termasuk PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Karyawan adalah aset utama yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, tetapi kenyataan bahwa mereka menghadapi berbagai ketidakpastian kerja (*job insecurity*) dapat mempengaruhi loyalitas dan niat mereka untuk bertahan di perusahaan. *Job insecurity*, yang merujuk pada perasaan ketidakpastian atau ketidakstabilan posisi kerja, seringkali menimbulkan stres yang berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Ketidakpastian ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat meningkatkan *turnover intention* atau niat untuk keluar dari perusahaan.

Namun, hubungan antara *job insecurity*, dan *turnover intention* tidaklah sederhana. Kepuasan kerja sering berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat atau melemahkan dampak tersebut. Dengan meningkatnya kepuasan

kerja, karyawan mungkin lebih termotivasi dan loyal, meskipun mengalami ketidakpastian dalam pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh menjadi penting untuk dipelajari agar dapat memberikan pemahaman lebih lanjut dan solusi dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 09 Desember 2024 terhadap 20 karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh, ditemukan dinamika yang relevan dengan *turnover intention*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja. Hasil wawancara memberikan gambaran bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan.

Dari sisi *turnover intention*, sebagian karyawan mengindikasikan adanya kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Mereka mengungkapkan kekhawatiran terkait stabilitas pekerjaan, terutama jika perusahaan melakukan perubahan kebijakan atau restrukturisasi organisasi. Sejumlah karyawan merasa kesulitan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan, sehingga mendorong mereka untuk mempertimbangkan peluang kerja lain yang menawarkan tingkat tekanan yang lebih ringan. Ketidakpastian terkait jenjang karir juga menjadi salah satu faktor utama yang mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Pada aspek *job insecurity*, perasaan ketidakberdayaan tampak jelas. Sebagian karyawan merasa bahwa posisi mereka di perusahaan tidak sepenuhnya aman, terutama ketika target kerja tidak tercapai. Muncul kekhawatiran mengenai

implikasi terhadap stabilitas pekerjaan mereka, karyawan merasa perlu bersaing dengan rekan kerja untuk mempertahankan posisi mereka. Persaingan internal di lingkungan kerja, yang pada dasarnya bertujuan untuk mendorong kinerja, terkadang memberikan tekanan tambahan bagi karyawan tertentu. Selain itu, adaptasi terhadap perubahan kebijakan perusahaan menjadi tantangan yang dapat mempengaruhi perasaan aman mereka dalam bekerja.

Sementara itu, kepuasan kerja di antara karyawan menunjukkan variasi yang signifikan. Sebagian besar karyawan mengapresiasi dukungan dari atasan, fasilitas kerja yang memadai, serta gaji yang sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Meski demikian, masih terdapat beberapa aspek yang dinilai belum berjalan secara optimal, seperti keterlambatan dalam pembayaran gaji, ketidakjelasan prosedur pelaksanaan lembur, serta inkonsistensi dalam penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) di lingkungan kerja. Selain itu, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dalam bentuk bonus, tunjangan, atau peluang pengembangan karir, dinilai masih memerlukan perhatian lebih dari manajemen.

Secara keseluruhan, fenomena ini mencerminkan hubungan yang saling mempengaruhi antara *turnover intention*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel ini menjadi faktor penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Meskipun PT. Dunia Barusa Banda Aceh telah berupaya menciptakan suasana kerja yang kondusif, beberapa tantangan internal masih perlu diatasi untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan meminimalkan potensi *turnover*. Jika tantangan-tantangan tersebut tidak segera

ditangani, daya tarik peluang kerja di luar perusahaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keberlanjutan karyawan di PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Berdasarkan uraian ini peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja mengintervening *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja mengintervening *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan, wawasan penulis dan pembaca dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention* pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam hal *Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Kemudian bagaimana pengaruh kedua variabel

tersebut terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut (Kherina Maulidah, Syarif Ali, 2022) *Turnover* merupakan tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaannya. *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah dan belum direalisasikan oleh karyawan. *Turnover intention* yang tinggi merupakan sebuah masalah yang dihadapi oleh perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan perusahaan. Begitupun sebaliknya *turnover* yang rendah menandakan bahwa bahwa karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan yang ditandai dengan adanya rasa memiliki, suka terhadap pekerjaannya dan tingkat pengenalan organisasi serta lamanya bekerja dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Ratnaningsih, 2021) *Turnover* diartikan sebagai berakhirnya hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi atas keputusan pribadi. Sedangkan *Intention* adalah keinginan atau niat yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, biasanya mengacu pada tindakan atau perilaku yang ingin diwujudkan di masa mendatang. Dengan demikian, *turnover intention* adalah niat yang muncul setelah pertimbangan yang serius, di mana individu secara sadar memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keputusan tersebut dapat terjadi karena pilihan pribadi (*voluntary turnover*) maupun karena faktor di luar kehendaknya (*involuntary turnover*).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yang belum direalisasikan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela. *Turnover intention* yang tinggi menjadi tantangan bagi perusahaan karena dapat mengganggu operasional, sedangkan *turnover intention* yang rendah mencerminkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas ini ditunjukkan melalui rasa memiliki, kepuasan terhadap pekerjaan, pengenalan organisasi, serta lamanya masa kerja di perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut (Yuliani & Abdi, 2023) sebagai berikut:

1. Faktor Individual

a. Usia

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian menunjukkan bahwa karakteristik demografis, termasuk usia, dapat berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang untuk berpindah kerja. Umumnya, usia yang lebih muda cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi, sedangkan usia yang lebih tua seringkali menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan.

b. Masa Kerja

Karyawan dengan masa kerja lebih lama biasanya memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi karena sudah terbiasa dengan budaya kerja, hubungan antar kolega, dan sistem kerja. Komitmen ini dapat menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Sebaliknya, karyawan dengan masa kerja singkat cenderung memiliki ikatan yang lebih lemah sehingga lebih mudah memutuskan untuk mencari peluang lain. Semakin lama masa kerja, semakin besar kemungkinan karyawan merasa nyaman dan beradaptasi dengan peran dan lingkungan kerja, yang dapat mengurangi *turnover intention*. Karyawan baru mungkin merasa belum puas atau belum sepenuhnya memahami sistem kerja, yang dapat meningkatkan risiko *turnover intention*.

- c. Jenis Kelamin
Perempuan lebih bersedia mematuhi peraturan, Pria cenderung menunjukkan sikap yang lebih kompetitif dan memiliki peluang lebih tinggi dibandingkan perempuan dalam hal orientasi terhadap keberhasilan. Hal ini menyatakan bahwa laki-laki mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada perempuan.
 - d. Pendidikan
Karyawan mengundurkan diri karena mereka beralasan ingin melanjutkan kuliah atau ingin fokus kuliah, hal ini karena mereka beranggapan bahwa bila setelah lulus kuliah mereka akan mendapatkan posisi yang lebih baik di perusahaan. Hal ini juga membenarkan pendapat bahwasanya bila pendidikan mereka lebih tinggi disuatu perusahaan tentu akan mendapatkan posisi yang lebih baik lagi serta mendapatkan penghargaan dan kompensasi juga akan lebih tinggi.
 - e. Status Perkawinan
Umumnya karyawan belum menikah. Dalam sebuah penelitian menyatakan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat absensi yang rendah dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang sudah menikah lebih termotivasi dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah dalam hal produktivitas kerja. Sehingga karyawan yang belum menikah memiliki potensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang sudah menikah dalam hal turnover intention karyawan.
2. Faktor Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja karyawan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan di perusahaan dan bekerja secara produktif. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mendorong karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan sering muncul jika tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan—baik terlalu rendah sehingga menimbulkan kejenuhan, maupun terlalu tinggi sehingga sulit dicapai. Kondisi ini dapat membuat karyawan merasa tidak puas dan memikirkan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan keahliannya.
 3. Komitmen Organisasi
Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Tingkat komitmen ini mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih loyal, yang memberikan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan loyalitas yang rendah dan potensi karyawan meninggalkan perusahaan.

2.1.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator *turnover intention* menurut (Syamsul et al., 2022)

sebagai berikut:

1. Niat untuk meninggalkan perusahaan.
Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja dari perusahaan tempat ia bekerja saat ini.
2. Dorongan untuk mencari pekerjaan lain.
Motivasi yang muncul dari dalam diri karyawan untuk mulai mencari pekerjaan di tempat lain.
3. Pertimbangan keluar dari perusahaan.
Proses berpikir karyawan mengenai kemungkinan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.
4. Rencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.
Perencanaan konkret dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu yang tidak lama lagi.
5. Keinginan keluar dari perusahaan apabila terdapat peluang yang lebih baik.
Keinginan karyawan untuk mengundurkan diri jika terdapat tawaran pekerjaan lain yang lebih menguntungkan.

2.1.2 *Job Insecurity*

2.1.2.1 Pengertian *Job Insecurity*

Menurut (Christina M. Y. Rumengan, 2023) *Job insecurity* merupakan keadaan ketidakmampuan dalam menjaga kesinambungan yang diharapkan dalam kondisi kerja yang kritis. *Job insecurity* menjadi indikasi psikologis yang berhubungan dengan pemahaman karyawan akan masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidaknyamanan dan ketidakamanan yang sehingga mendorong ancaman akan keberlangsungan kerja seseorang. Berdasarkan beberapa pengertian yang dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan yang didorong oleh ketidakmampuan, kekhawatiran, rasa terancam dan perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan atas kondisi di dalam tempat kerja dan kelangsungan pekerjaan dimana depan.

Menurut (Eva Gayatri, 2020) *Job Insecurity* adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Perubahan-perubahan

lingkungan juga dapat menimbulkan masalah pada perusahaan, reorganisasi juga perlu dilakukan untuk menghadapi perubahan tersebut, akibatnya adalah pekerjaan lama yang hilang dan tergantikan dengan pekerjaan yang baru, pekerjaan ini tentunya memerlukan ketrampilan yang baru. Setiap organisasi/perusahaan yang memberlakukan outsourcing menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber ancaman bagi karyawan akan kehilangan pekerjaan tersebut. *Job insecurity* dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan khawatir, tidak aman, dan tidak berdaya yang dialami karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan mereka di tengah situasi kerja yang penuh ketidakpastian. Hal ini dapat dipicu oleh ketakutan kehilangan pekerjaan, perubahan lingkungan kerja, reorganisasi, atau penerapan sistem kontrak dan outsourcing yang memperbesar ketidakpastian pekerjaan. *Job insecurity* mencerminkan ketidakmampuan karyawan untuk merasa yakin terhadap masa depan mereka di tempat kerja dan keberlanjutan karir mereka.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* menurut (Nurul

Mardiana, 2022) diantaranya:

1. Kondisi organisasi dan lingkungan.
Kondisi organisasi dan lingkungan seperti perubahan dalam struktur organisasi dan komunikasi organisasional misalnya merger perusahaan, restrukturisasi, dan upaya perampingan perusahaan.
2. Karakteristik jabatan dan individual
Karakteristik jabatan dan individual seperti pengalaman kerja, posisi jabatan, latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi, jenis kelamin, dan usia.
3. Karakteristik personal pekerja
Karakteristik personal pekerja adalah atribut atau ciri-ciri individual yang dimiliki oleh seorang karyawan yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerjanya di tempat kerja. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan persepsi terhadap pekerjaan.

2.1.2.3 Indikator *Job Insecurity*

Adapun indikator *job insecurity* menurut (Christina M. Y. Rumengan, 2023)

adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan.
2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan.
3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terkait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan.
4. Powerlessness atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap pekerjaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Suryani, 2022) kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya

karyawan yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya.

Menurut (Saputra, 2021) kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mempengaruhi pada produktivitas karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja bisa dilihat bagaimana karyawan dalam melakukan suatu perubahan karakteristik pekerjaannya. Sebuah organisasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya manajemen yang efektif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif untuk pekerja mencakup perasaan serta tingkah laku dalam tanggung jawab pekerjaannya pastinya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam pencapaian nilai – nilai penting yang ada di pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang berpengaruh langsung pada kinerja dan produktivitas mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena adanya perasaan senang dan termotivasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan kinerja. Kepuasan ini penting bagi manajemen sumber daya manusia karena dapat meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, serta keterikatan karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Manajemen**
Kepuasan terhadap manajemen adalah kemampuan sistem manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Hal ini tercermin dalam evaluasi kinerja dan dukungan yang diberikan oleh manajemen. Rendahnya kualitas dukungan dan evaluasi dapat menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa efektivitas manajemen berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja.
2. **Lingkungan Kerja**
Kepuasan terhadap lingkungan kerja adalah perasaan mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.
3. **Kompensasi**
Kepuasan kerja mengenai kompensasi merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan, kompensasi meliputi gaji dan reward.
4. **Promosi Kerja**
Kepuasan terhadap promosi kerja adalah perasaan karyawan mengenai kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Promosi berarti mendapatkan status tinggi di tempat kerja dengan melakukan pekerjaan yang efektif, serta secara umum akan meningkatkan status, posisi dan remunerasi karyawan dalam perusahaan. Promosi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. **Pelatihan Kerja**
Kepuasan mengenai pelatihan diindikasikan dengan adanya efektivitas pelatihan, yaitu seberapa jauh keberhasilan dari tujuan dari pelaksanaan pelatihan karyawan. Efektivitas pelatihan ditunjukkan dari adanya perubahan perilaku; peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap; hasil substansial dan terukur; dan reaksi karyawan terkait manfaat yang dirasakan dan peningkatan kinerjanya. Pelatihan yang efektif akan mendorong munculnya kepuasan kerja dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerja yang maksimal akibat adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang disebabkan pelatihan.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Asmaradinanda et al., 2024) beberapa indikator kepuasan kerja antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it Self*)
Perasaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan dalam pekerjaan sehari-hari.
2. Gaji (*Pay*)
Kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Promosi (*Promotion*)
Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk memperoleh peningkatan jabatan atau tanggung jawab dalam perusahaan.
4. Supervisi
Dukungan, perhatian, dan pengarahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya dalam menjalankan pekerjaan.
5. Teman atau rekan kerja (*Work Group*)
Hubungan sosial yang terjalin antar sesama karyawan dalam lingkungan kerja, baik secara profesional maupun personal.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan membandingkan kesamaan dan perbedaan antara hasil riset terdahulu dengan hasil riset yang akan dilakukan sekarang. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, yang telah diteliti oleh beberapa penelitian antara lain:

Penelitian dari (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. Hasil pada penelitian ini, yaitu Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja dapat

berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* secara signifikan, dan *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Penelitian dari (Abidin, 2020) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,334 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,410 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar -0,512 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak DKRTH Surabaya.

Penelitian dari (Fauzi & Jauhari, 2024) dengan judul Dampak *Job insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover intention*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. Hasil uji menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja, sementara tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja tetapi tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja. Selain itu,

ketidakamanan kerja dan stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat berpindah kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian dari (Hagi et al., 2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi PT. X. Hasil pada uji regresi sederhana pada penelitian ini adalah $0,000 < 0,005$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pada hasil uji koefisien determinasi menghasilkan nilai R Square sebesar 0,358 (35,8%) yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 35,8% sehingga sisanya yaitu 64,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Penelitian dari (Toyibah et al., 2024) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity, Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Beban kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* pekerja di pabrik susu Etta Indotama.

Penelitian dari (Heryanda, 2019) dengan judul *The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja*. Analisis menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, (2) *job insecurity* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) *job*

insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, (4) kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Perbedaan dan persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Nama Peneliti (tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian stres Kerja dan <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> , sedangkan <i>Job Insecurity</i> tidak. Kepuasan Kerja signifikan mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> dan dapat memediasi pengaruh Stres Kerja, tetapi tidak memediasi pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .	1) Variabel <i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> , dan Kepuasan kerja 2) Metode penelitian	1) Variabel penelitian 2) Lokasi penelitian 3) Jumlah sampel 4) Metode pengambilan sampel
2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Kontrak (Abidin, 2020)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian <i>job insecurity</i> , kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan kontrak DKRTH Surabaya.	1) Variabel <i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> , dan Kepuasan kerja 2) Metode penelitian 3) Teknik analisis	1) Variabel penelitian 2) Lokasi penelitian 3) Teknik pengambilan sampel
3	Dampak <i>Job insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> terhadap	Metode kuantitatif	Hasil uji menunjukkan <i>Job insecurity</i> dan stres kerja memiliki dampak positif dan	1) Variabel <i>Job insecurity</i> , <i>Turnover intention</i> dan	1) Variabel penelitian 2) Lokasi penelitian

No	Judul Nama Peneliti (tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Turnover intention: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta (Fauzi & Jauhari, 2024)</i>		signifikan terhadap <i>Turnover intention</i> , keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. <i>Job Insecurity</i> dan stres kerja mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Kepuasan Kerja 2) Metode penelitian 3) Teknik analisis	3) Jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi PT. X (Hagi et al., 2024)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sehingga sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.	1) Variabel Kepuasan kerja 2) Metode penelitian	1) Lokasi penelitian 2) Jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Kepuasan Kerja, <i>Job Insecurity</i> , Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama (Toyibah et al., 2024)	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> , sementara <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan di pabrik susu Etta Indotama.	1) Variabel penelitiannya yaitu <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kerja 2) Metode penelitian	1) Lokasi penelitian 2) Jumlah populasi dan sampel
6	<i>The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of PT Telkom Access Singaraja (Heryanda, 2019)</i>	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> , <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>job insecurity</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap	1) Variabel <i>Job Insecurity</i> , <i>Turnover Intention</i> 2) Metode penelitian	1) Lokasi penelitian 2) Jumlah populasi dan sampel

No	Judul Nama Peneliti (tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			<i>turnover intention</i> , kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .		

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*

Adanya *job insecurity* dan *turnover intention* di perusahaan sering kali tidak diinginkan, tetapi dalam praktiknya, keduanya dapat muncul sebagai konsekuensi dari kondisi atau kebijakan tertentu di lingkungan kerja.

Menurut (Lista Meria, 2019) hubungan antara *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan *turnover intention* (keinginan untuk keluar dari pekerjaan) biasanya memiliki korelasi yang positif, artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya.

Job insecurity seringkali menjadi faktor utama dalam meningkatnya tingkat turnover di banyak organisasi. Perusahaan yang ingin mengurangi *turnover intention* perlu memastikan stabilitas dan kejelasan posisi kerja bagi karyawan, sehingga karyawan merasa aman dan cenderung bertahan lebih lama.

2.3.2 Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting dalam perusahaan karena berpengaruh langsung pada produktivitas, loyalitas, dan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada performa serta kesuksesan perusahaan secara menyeluruh. Salah satu alasan utama pentingnya kepuasan kerja adalah kemampuannya untuk meningkatkan produktivitas, karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi dan antusias dalam bekerja. Mereka dapat lebih fokus

pada tugas-tugas mereka dan menunjukkan performa yang lebih optimal. Kepuasan kerja juga dapat meminimalkan terjadinya kesalahan atau kelalaian, sehingga secara keseluruhan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Menurut (Agoestyna & Mulyana, 2022) hubungan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja pada karyawan menunjukkan arah yang signifikan dan negatif, artinya semakin tinggi *job insecurity*, semakin rendah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan kepuasan hidup karyawan akan meningkat ketika *job insecurity* menurun. Hubungan signifikan antara *job insecurity* dan kepuasan kerja ini memperlihatkan bahwa rasa aman dalam pekerjaan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan.

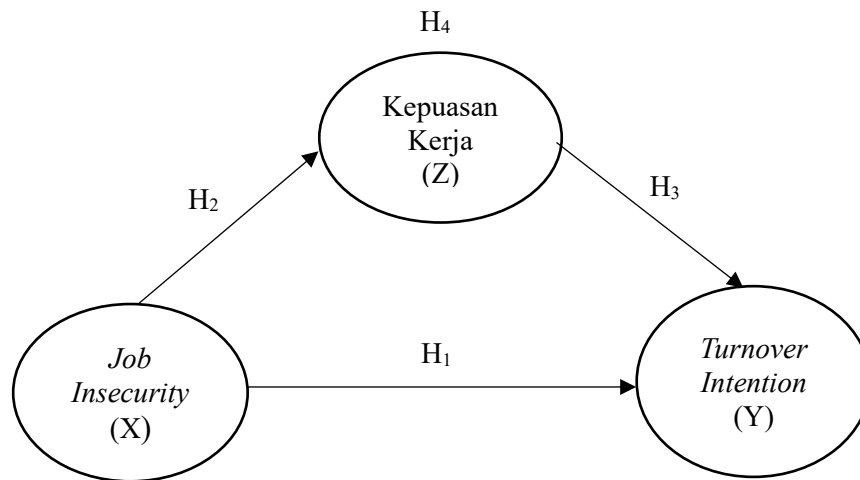
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut (Tampubolon & Sagala, 2020) mengungkapkan bahwa menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dikarenakan semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin menurunkan nilai *Turnover Intention* perusahaan tersebut, sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka akan meningkatkan *Turnover Intention* pada perusahaan. Hasil penelitian hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah, et al., (2016) di Indonesia dan penelitian yang dilakukan oleh Paripurna, et al (2016) di Indonesia, penelitian sebelumnya diatas menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teoritis penelitian sebelumnya, maka hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas penelitian yang masih mengandung kemungkinan benar atau salah. Dari judul penelitian ini bahwa terdapat variabel dependen (Y) yaitu *turnover intention*, (X) *job insecurity*, (Z) kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

H₂ : *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

H₄ : Kepuasan kerja mengintervening pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang akan menguji hubungan antara variabel independen yaitu *job insecurity* terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari nilai angket (kuesioner), populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan yang terletak Jln. Muhammad Hasan No 8, Batoh, Lueng Bata, Kota Banda Aceh, Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu dimana peneliti akan melakukan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh”. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan oktober 2024 sampai selesai. Berikut tabel grafik perkembangannya, sebagai berikut :

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Keterangan	Sep 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024	Jan 2025	Feb 2025	Mar 2025	Apr 2025	Mei 2025	Jun 2025	Jul 2025
1	Pengajuan Judul											
2	Survey Awal											
3	Penyusunan Proposal											
4	Seminar Proposal											
5	Pembagian kuisioner											
6	Penelitian dan Penyusunan Skripsi											
7	Sidang dan Ujian Komprehensif											

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti (2025)

3.1.4 Unit Analisis

Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih tinggi. Karakteristik unit analisis ini menunjukkan bahwa tingkat yang lebih rendah termasuk dalam tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, peneliti perlu menentukan unit analisis sejak tahap perumusan pertanyaan penelitian, karena metode pengumpulan data, ukuran sampel, dan variabel yang dimasukkan dalam kerangka penelitian seringkali ditentukan oleh tingkat pengumpulan data untuk analisis. Dalam penelitian ini, unit observasi yang dijadikan sebagai unit analisis adalah karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh yang berjumlah 145 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti, biasanya pada penelitian dengan jumlah populasi besar. Apabila peneliti dapat menjangkau seluruh populasi maka tidak perlu dilakukan pengambilan sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling incidental* yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Mariansyah et al., 2020).

Dalam penelitian ini pengumpulan sampel menggunakan rumus slovin. Slovin adalah sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti.

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana : n = ukuran sampel
 N = ukuran populasi = 145
 e = error margin = 5% (0,05)

Disini penelitian akan menentukan sampel tersebut menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + (145 \times 0,05)^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + (145 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{145}{1 + 0,3625}$$

$$n = \frac{145}{1,3625}$$

$$n = 106,4$$

Penelitian ini membulatkannya menjadi 106.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2019:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Menurut (Sugiyono, 2021) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan (*observasi*), pernyataan (*kuesioner*) dan wawancara (*interview*).

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan menggunakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*kuesioner*), yaitu pengumpulan data dengan memakai daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan pada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan pada daftar pertanyaan.
3. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara langsung kepada narasumber terkait.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya.

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Arikunto, 2020)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi operasional merujuk pada penentuan makna setiap variabel yang sedang diselidiki dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel utama, yaitu *turnover intention* variabel terikat (Y), *job insecurity* variabel bebas (X), dan kepuasan kerja (Z) variabel intervening. Setiap variabel dilengkapi dengan definisi operasional dan indeks yang digunakan sebagai alat pengukuran.

Definisi operasional variabel dan indikator penelitian ini:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> merupakan keinginan yang telah direnungkan dan dipikirkan	1. Niat untuk meninggalkan perusahaan.	1-5	<i>Likert</i>	A1-A5

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		dengan matang atas kehendaknya sendiri untuk memutuskan ikatan dengan pekerjaannya saat itu. (Ratnaningsih, 2021)	2. Dorongan untuk mencari pekerjaan lain. 3. Pertimbangan untuk keluar dari perusahaan. 4. Rencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat. 5. Keinginan keluar dari perusahaan jika ada peluang lebih baik. (Syamsul et al., 2022)			
2.	<i>Job Insecurity</i> (X)	<i>Job Insecurity</i> adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja (Eva Gayatri, 2020)	1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan 2. Munculnya peristiwa-peristiwa negative 3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan 4. Powerlessness atau ketidakberdayaan (Christina M. Y. Rumengan, 2023)	1-4	<i>Likert</i>	B1-B4
3.	Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan faktor yang dimiliki oleh karyawan secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. (Suryani, 2022)	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>) 2. Gaji (<i>Pay</i>) 3. Promosi (<i>Promotion</i>) 4. Supervisi 5. Teman atau rekan kerja (<i>Work Group</i>)(Asmaradinda et al., 2024)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C5

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2024)

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan metode analisis jalur (path analysis). Metode ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang diasumsikan sebagai penyebab terhadap variabel-variabel yang dianggap sebagai akibat.

Menurut (Sugiyono, 2021) analisis jalur merupakan bagian dari model regresi yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel tertentu. Koefisien jalur diperoleh dari nilai koefisien regresi yang telah dinormalisasi, yang dikenal sebagai *standardized coefficients*. Dalam penelitian ini, penulis berupaya menganalisis dan memastikan adanya pengaruh kepemimpinan inklusif terhadap perilaku inovatif karyawan, serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi *perceived organizational support*.

Persamaan matematis untuk diagram jalur sub struktur 1 adalah:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana:

Z = Kepuasan kerja

Y = *Turnover intention*

X = *Job insecurity*

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural error*

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama (Hartono, 2021). Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program Software SPSS versi 27.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2021) uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/benar. Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria keputusan yaitu :

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner.

Menurut (Sugiyono, 2021) Uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2021) Uji Normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini

dilakukan dengan menganalisis grafik normal *probability plot*. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika terlihat sebasaran error (berupa titik atau dot) masih ada disekitar garis lurus, maka hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

- Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independennya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). (Jayanti, 2018)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai cutoff yang menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. (Ghozali, 2019)

Kriteria yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas yaitu.

1. Jika nilai signifikan (*p-value*) semua independen $>0,05$ maka tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan (*p-value*) semua independen $<0,05$ maka terjadi kasus heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (*t-test*) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Melalui Z. Dengan kriteria pengujian :

H01 : *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.

Dunia Barusa Banda Aceh.

Ha1 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Dunia

Barusa Banda Aceh.

H02 : *Job insecurity* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT.

Dunia Barusa Banda Aceh.

Ha2 : *Job insecurity* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Dunia

Barusa Banda Aceh.

H03 : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada

PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Ha3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT.

Dunia Barusa Banda Aceh.

H04 : Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap

turnover intention pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Ha4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover*

intention pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ pada $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.7.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sarwono, 2018). Kriteria pengujiannya adalah :

H0 : *Job insecurity* secara simultan tidak berpengaruh terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

Ha : *Job insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

3.7.3 Uji Determinasi (R2)

Uji Determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019). Jika Koefisien Determinasi (R2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini R Square yang digunakan adalah R Square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R Square (Adjusted R2) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam.

3.7.4 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut (Ghozali, 2019) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standar error koefisien a

sb : Standar error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Apabila t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Dunia Barusa Banda Aceh

4.1.1 Deskripsi Perusahaan

PT. Dunia Barusa merupakan salah satu outlet resmi Toyota yang berada di bawah naungan PT. Astra International – Toyota Sales Operation (Auto2000), yang berperan sebagai jaringan distribusi dan layanan kendaraan Toyota di Indonesia. Cabang Banda Aceh didirikan sebagai bagian dari komitmen Toyota untuk meningkatkan aksesibilitas layanan kepada konsumen di wilayah Aceh serta memperluas jaringan pemasaran di wilayah barat Indonesia. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Muhammad Hasan No. 8, Gampong Batoh, Kecamatan Lueng Bata, Kota Banda Aceh, dengan luas lahan sekitar 5.427 meter persegi. PT. Dunia Barusa Cabang Banda Aceh merupakan cabang kedua setelah Lhokseumawe, yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan konsumen akan layanan menyeluruh, seperti penjualan kendaraan baru, layanan purnajual (after-sales service), penyediaan suku cadang, serta bengkel resmi.

Sebagai salah satu cabang yang ditunjuk langsung oleh Toyota Astra Motor (TAM), cabang Banda Aceh juga menjadi proyek percontohan (pilot project) dalam implementasi desain interior baru showroom Toyota yang diperkenalkan sejak tahun 2007. Desain tersebut dirancang untuk menciptakan suasana ruang yang modern dan nyaman guna meningkatkan pengalaman pelanggan dalam menerima layanan perusahaan. Seiring dengan perkembangan pasar otomotif di Aceh, PT. Dunia Barusa terus menunjukkan peningkatan kinerja, baik dari sisi penjualan maupun pelayanan. Pada tahun 2012, perusahaan mencatatkan penjualan lebih dari

2.150 unit kendaraan di wilayah Banda Aceh. Capaian ini mendorong pembukaan cabang baru di Meulaboh, sehingga saat ini PT. Dunia Barusa memiliki tiga outlet utama, yaitu di Banda Aceh, Lhokseumawe, dan Meulaboh.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Dunia Barusa Banda Aceh

1. Visi

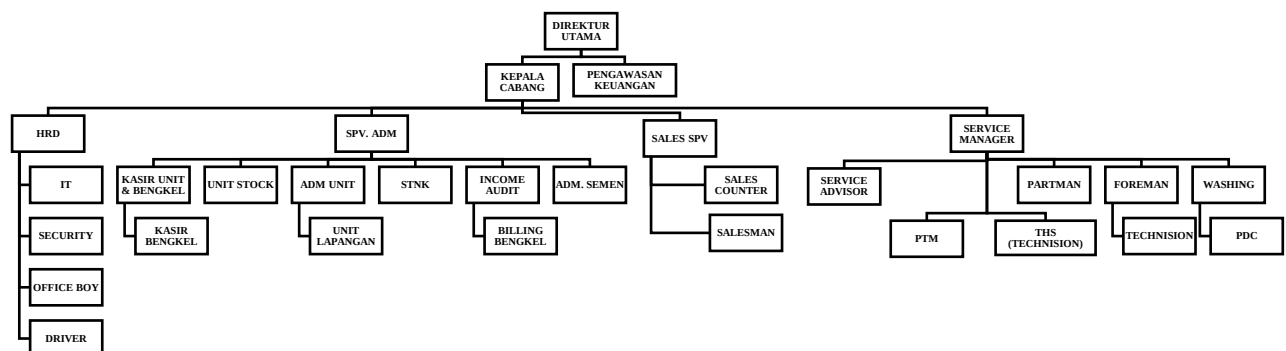
PT. Dunia Barusa menjadi satu – satunya dealer resmi yang memberikan pelayanan terbaik kepada setiap pelanggan.

2. Misi

- a. Memberikan kemudahan untuk customer dalam mendapatkan, merawat dan melakukan perbaikan mobil kendaraan Toyota di Aceh.
- b. Menjadi Toyota Best in Town Dealer.
- c. Bersama membangun ekonomi daerah.

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Dunia Barusa Banda Aceh

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Dunia Barusa Banda Aceh



4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas dasar responden yang dianalisis berdasarkan beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, penghasilan perbulan, dan masa kerja. Seluruh data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 106 orang karyawan yang bekerja di PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pengelompokan responden menurut jenis kelamin yaitu dari 106 responden yang merupakan karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	76	71,7%
2.	Perempuan	30	28,3
Total		106	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 76 responden (71,7%) dan perempuan sebanyak 30 responden (28,3%). Hasil di atas menunjukkan mayoritas responden adalah laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Pengelompokan responden menurut usia yaitu dari 106 responden yang merupakan karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	<25 Tahun	37	34,9%
2.	26-31 Tahun	33	31.1%
3.	32-37 Tahun	22	20.8%
4.	38-43 Tahun	11	10.4%
5.	44-50 Tahun	3	2.8%
Total		106	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun merupakan kelompok usia terbanyak yang berpartisipasi dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 37 responden (34,9%). Diikuti oleh responden berusia 26–31 tahun sebanyak 33 responden (31,1%), usia 32–37 tahun sebanyak 22 responden (20,8%), usia 38–43 tahun sebanyak 11 responden (10,4%), dan yang paling sedikit adalah responden berusia 44–50 tahun sebanyak 3 responden (2,8%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia muda, yaitu di bawah 31 tahun.

3. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir.

Pengelompokan responden menurut pendidikan terakhir yaitu dari 106 responden yang merupakan karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SLTA	51	48,%
2.	Diploma (D3)	6	5,1%
3.	Sarjana (S1)	48	45,%
4.	Pascasarjana (S2/S3)	1	0,9%
Total		106	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir yang bervariasi. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SLTA sebanyak 51 responden (48,1%). Selanjutnya, sebanyak 48 responden (45,3%) merupakan lulusan Sarjana (S1). Responden dengan tingkat pendidikan Diploma (D3) berjumlah 6 responden (5,7%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2/S3) hanya berjumlah 1 responden (0,9%). Dengan demikian, total jumlah responden dalam penelitian ini adalah 106 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah atas dan sarjana.

4. Karakteristik Responden Status Perkawinan.

Pengelompokan responden menurut status perkawinan yaitu dari 106 responden yang merupakan karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
1.	Belum Menikah	59	55,7%
2.	Sudah Menikah	45	42,5%
3.	Pernah Menikah	2	1,9%
Total		106	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang belum menikah berjumlah sebanyak 59 responden (55,7%), sudah menikah sebanyak 45 responden (42,5%), dan pernah menikah sebanyak 2 responden (1,9%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah mereka yang belum menikah.

5. Karakteristik Responden Penghasilan Perbulan.

Pengelompokan responden menurut penghasilan perbulan yaitu dari 106 responden yang merupakan karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Penghasilan Perbulan

No	Penghasilan Perbulan	Frekuensi	Presentase
1.	<Rp. 2.500.000	34	32,1%
2.	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	48	45,3%
3.	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	20	18,9%
4.	>Rp. 5.600.000	4	3,8%
Total		106	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki penghasilan per bulan pada kisaran Rp. 2.600.000 – Rp. 4.000.000, yaitu sebanyak 48 responden (45,3%). Selanjutnya, responden dengan penghasilan kurang dari Rp. 2.500.000 berjumlah 34 orang (32,1%), kemudian diikuti oleh responden dengan penghasilan antara Rp. 4.100.000 – Rp. 5.500.000 sebanyak 20 orang (18,9%), dan yang memiliki penghasilan di atas Rp. 5.500.000 hanya sebanyak 4 orang (3,8%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat penghasilan menengah ke bawah.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Pengelompokan responden menurut masa kerja yaitu dari 106 responden yang merupakan karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	<5 Tahun	43	40,6%
2.	6-10 Tahun	37	34,9%
3.	11-15 Tahun	18	17,0%
4.	16-20 Tahun	8	7,5%
5.	>21 Tahun	0	0,0%
Total		106	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 43 responden (40,6%). Kemudian, responden dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 37 orang (34,9%), diikuti oleh responden yang telah bekerja selama 11–15 tahun sebanyak 18 orang (17,0%), dan yang memiliki masa kerja 16–20 tahun sebanyak 8 orang (7,5%). Sementara itu, tidak ada responden yang memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun. Hal ini ditunjukkan dengan nilai frekuensi 0 dan persentase 0,0%. Artinya, tidak terdapat karyawan yang telah bekerja selama lebih dari 21 tahun di perusahaan ini, yang menguatkan kesimpulan bahwa sebagian besar responden adalah karyawan dengan masa kerja yang relatif baru atau belum terlalu lama bekerja.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati satu variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *job insecurity* (X) dan variabel intervening kepuasan kerja (Z), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel *turnover intention* (Y).

4.3.1 Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

Variabel dependen adalah variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikat tersebut adalah *turnover intention*. Adapun deskripsi hasil penelitian ini pada variabel *turnover intention* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Variabel *Turnover Intention*

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini.	3	2,8	14	13,2	18	17,0	31	29,2	40	37,7	3,86
Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.	3	2,8	14	13,2	13	12,3	33	31,1	43	30,6	3,93
Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	0	0	15	14,2	15	14,2	41	38,7	35	33,0	3,91
Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	3	2,8	17	16,0	13	12,3	36	34,0	37	34,9	3,82
Saya akan keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik.	4	3,8	9	8,5	7	6,6	46	43,4	40	37,7	4,03
Nilai Rerata											3,91

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki *turnover intention* dengan nilai rata-rata 3,91, yang berarti responden menyatakan setuju. Responden memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini, dengan nilai rata-rata 3,86 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden juga pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini, dengan nilai rata-rata 3,93 yang menunjukkan responden setuju. Responden sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini, dengan nilai rata-rata 3,91 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden menyatakan berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, dengan nilai rata-rata

3,82 yang berarti responden setuju. Terakhir, responden menyatakan akan keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik, dengan nilai rata-rata 4,03 yang berarti responden menyatakan sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,91, yang artinya secara umum responden menyatakan setuju terhadap semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner untuk variabel *turnover intention*.

4.3.2 Deskripsi Variabel *Job Insecurity*

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen, sedangkan variabel independen terdiri dari variabel *job insecurity*. Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel *job insecurity* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Variabel *Job Insecurity*

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	8	7,5	5	4,7	11	10,4	43	40,6	39	36,8	3,94
Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya.	7	6,6	9	8,5	11	10,4	47	44,3	32	30,2	3,83
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri saya sendiri.	4	3,8	8	7,5	3	2,8	44	41,5	47	44,3	4,15
Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.	7	6,6	10	9,4	16	15,1	40	37,7	33	31,1	3,77
Nilai Rerata											3,92

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa responden mengalami *job insecurity* dengan nilai rata-rata 3,92 yang berarti responden menyatakan setuju.

Responden merasa khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan, dengan nilai rata-rata 3,94 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan mereka, dengan nilai rata-rata 3,83 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri sendiri, dengan nilai rata-rata 4,15 yang berarti responden menyatakan setuju. Responden merasa bahwa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan, dengan nilai rata-rata 3,77 yang berarti responden menyatakan setuju.

Dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki nilai rata-rata 3,92, yang artinya secara umum responden menyatakan setuju terhadap semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner untuk variabel *job insecurity*.

4.3.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel intervening adalah variabel antara yang menjembatani hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, baik secara langsung maupun tidak langsung. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Variabel Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saya memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini.	23	21,7	37	34,9	7	6,6	24	22,9	15	14,2	2,73
Saya merasa dibayar secara adil sesuai	28	26,4	33	31,1	5	4,7	30	28,3	10	9,4	2,63

Item Pernyataan	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
pekerjaan yang saya lakukan.											
Saya melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan ini.	23	21,7	35	33,0	7	6,6	30	28,3	11	10,4	2,73
Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.	32	30,2	28	26,4	9	8,5	28	26,4	9	8,5	2,54
Rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	29	27,4	26	24,5	12	11,3	26	24,5	13	12,3	2,69
Nilai Rerata											2,66

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa responden mengalami kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 2,66 yang berarti responden cenderung kurang puas. Responden merasa memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini dengan nilai rata-rata 2,73, yang menunjukkan responden kurang setuju. Responden merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang dilakukan, dengan nilai rata-rata 2,63, yang juga menunjukkan responden kurang setuju. Responden melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan dengan nilai rata-rata 2,73, artinya responden kurang setuju dengan pernyataan tersebut. Responden merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya dengan nilai rata-rata 2,54, yang berarti responden kurang setuju. Responden juga merasa bahwa rekan kerja selalu siap membantu jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan, dengan nilai rata-rata 2,69, yang artinya responden kurang setuju.

Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 2,66, yang berarti secara umum responden kurang puas terhadap berbagai aspek

kepuasan kerja yang diukur dalam kuesioner.

4.4 Analisis Verifikatif

4.4.1 Pengujian Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistic yaitu dengan menggunakan uji *pearson product moment coefficient of correlation* dengan bantuan program Statistical product and service solution (SPSS) versi 27. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5% hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas 5% yaitu di atas 0,189 (didapatkan melalui tabel nilai kritis korelasi r Product-Moment untuk n 106 pada lampiran output SPSS). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

No Pernyataan		Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=106)	Keterangan
1	A1	Turnover Intention (Y)	0,845	0,189	Valid
2	A2		0,791	0,189	Valid
3	A3		0,804	0,189	Valid
4	A4		0,857	0,189	Valid
5	A5		0,695	0,189	Valid
6	B1	Job Insecurity (X)	0,805	0,189	Valid
7	B2		0,834	0,189	Valid
8	B3		0,692	0,189	Valid
9	B4		0,776	0,189	Valid
10	C1	Kepuasan Kerja (Z)	0,903	0,189	Valid
11	C2		0,931	0,189	Valid
12	C3		0,919	0,189	Valid
13	C4		0,894	0,189	Valid
14	C5		0,907	0,189	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai validitas yang lebih besar dibandingkan nilai kritis product moment sebesar 0,189 pada

tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.4.2 Pengujian Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 27. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas (Alpha)

No	Variabel	Kriteria	Nilai Alpha	Status
1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,858	0,60	<i>Reliable</i>
2	<i>Job Insecurity</i> (X)	0,783	0,60	<i>Reliable</i>
3	Kepuasan Kerja (Z)	0,949	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,8 atau di atasnya adalah baik. (Malhotra, 2016)

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas berdasarkan pengujian instrumen, variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,865, yang berarti reliabel karena melebihi 0,60. Variabel *Job Insecurity* (X) memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,783, yang juga dinyatakan reliabel. Sedangkan variabel Kepuasan Kerja (Z) memperoleh nilai

Cronbach Alpha sebesar 0,949, yang berarti sangat reliabel. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

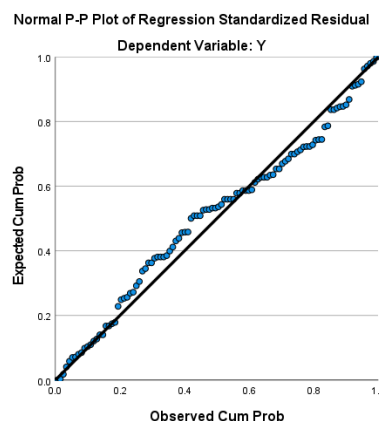
4.4.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik normal probability plot. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika terlihat sebasaran error (berupa titik atau dot) masih ada disekitar garis lurus, maka hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2021).

Hal ini menunjukkan apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya tidak mengikuti garis diagonalnya maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal. Hasil pengolahan data menghasilkan normal probability plot yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam gambar berikut:

Gambar 4.2
Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan pola penyebaran residual yang mendekati garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini mengindikasikan bahwa asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linear berganda yang baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat angka VIF (Variance Inflation Factor). Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai VIF <10 , tingkat kolinearitas akan dapat ditoleransi (Sugiyono, 2021). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,702	1,425	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,702	1,425	Non Multikolinieritas

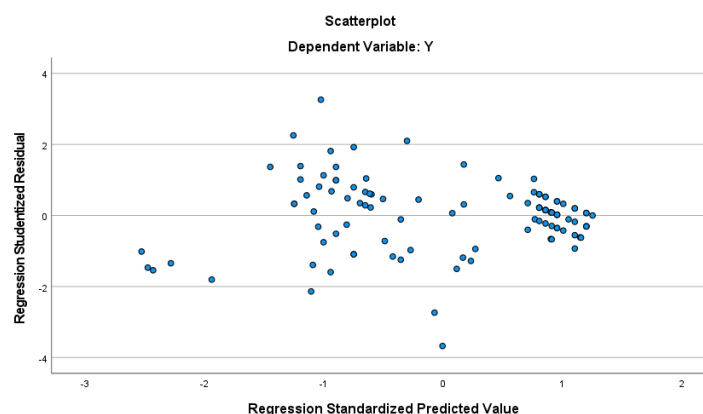
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas sementara jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang berjenis homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas, hasil pengolahan data menunjukkan grafik scatterplot seperti yang terlihat pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari Gambar 4.3 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Jalur dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu *job insecurity* (X), *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel. Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada beberapa tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	5,729	0,472		12,150	0,000
<i>Job Insecurity</i>	-0,780	0,117	-0,546	-6,649	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,546				
R Square	0,298				
F Hitung	44,215				
Sig.	0,000				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$Z = -0,546X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk variabel *Job Insecurity* sebesar -0,546 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) unit pada skala Likert *Job*

Insecurity akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja sebesar 0,546 unit. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,546 menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja adalah sedang dan negatif. Ini berarti bahwa meskipun hubungan cukup kuat, arah hubungan tersebut negatif, yaitu peningkatan *Job Insecurity* berkorelasi dengan penurunan Kepuasan Kerja. Sebesar 54,6% hubungan ini menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel tersebut.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,298 menunjukkan bahwa 29,8% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity*, sedangkan 70,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini. Ini mengindikasikan bahwa meskipun *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga penting untuk diperhatikan.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	1,202	0,287		4,189	0,000
<i>Job Insecurity</i>	0,690	0,071	-0,688	9,672	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,688				
R Square	0,474				

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
F Hitung	93,554				
Sig.	0,000				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_2$$

$$Y = -0,688X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk variabel *Job Insecurity* sebesar -0,688 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) unit pada skala Likert *Job Insecurity* akan menyebabkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0,688 unit secara standar. Nilai negatif ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,688 menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* adalah kuat dan positif. Ini berarti bahwa peningkatan *Job Insecurity* memiliki keterkaitan yang tinggi dengan peningkatan *Turnover Intention*. Sebesar 68,8% hubungan ini menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel tersebut dalam arah yang searah.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474 menunjukkan bahwa 47,4% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity*, sedangkan 52,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Ini mengindikasikan bahwa meskipun *Job*

Insecurity memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, masih terdapat faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	5,257	0,141		37,204	0,000
Kepuasan Kerja	-0,505	0,048	-0,719	-10,542	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,719				
R Square	0,517				
F Hitung	111,126				
Sig.	0,000				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = -0,719X$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk variabel *Turnover Intention* sebesar -0,719 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) unit pada skala Likert *Turnover Intention* akan menyebabkan penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,719 unit. Nilai negatif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari *Turnover Intention* terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi

tingkat *Turnover Intention* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,719 menunjukkan bahwa hubungan antara *Turnover Intention* dan Kepuasan Kerja adalah kuat dan negatif. Ini berarti bahwa meskipun hubungan cukup kuat, arah hubungan tersebut negatif, yaitu peningkatan *Turnover Intention* berkorelasi dengan penurunan Kepuasan Kerja. Sebesar 71,9% hubungan ini menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel tersebut.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,517 menunjukkan bahwa 51,7% variasi Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Turnover Intention*, sedangkan 48,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi ini. Ini mengindikasikan bahwa meskipun *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga penting untuk diperhatikan.

Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Melalui kepuasan kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	3,168	0,370		8,557	0,000
<i>Job Insecurity</i>	0,422	0,071	0,421	5,978	0,000
Kepuasan Kerja	-0,343	0,049	-0,489	-6,934	0,000
Koefisien korelasi [R]	0,801				
R Square	0,641				
F Hitung	91,992				
Sig.	0,000				

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = -0,489X + 0,421Z$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta untuk variabel *Job Insecurity* sebesar 0,421 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 (satu) unit pada skala Likert *Job Insecurity* akan menyebabkan peningkatan *Turnover Intention* sebesar 0,421 unit. Nilai positif ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Sementara itu, koefisien beta untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar -0,489 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Kepuasan Kerja akan menyebabkan penurunan *Turnover Intention* sebesar 0,489 unit. Nilai ini menunjukkan pengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk resign.
2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,801 menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja adalah sangat kuat dan positif. Artinya, sebesar 80,1% hubungan ini menjelaskan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut, terutama melalui pengaruh langsung dan tidak langsung dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,641 menunjukkan bahwa 64,1% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja secara simultan, sedangkan 35,9% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan sudah cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sebagai contoh pengaruh A terhadap B melalui M dalam hal hubungan tersebut. Seperti pengaruh X terhadap Y melalui Z. dalam hal ini variabel Z merupakan mediator hubungan dari X ke Y. untuk menguji seberapa besar peran variabel Z memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji Z dengan rumus sebagai berikut.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

Dimana :

- a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.
- b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.
- SE_a = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.
- SE_b = *standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,729	0,472		12,150	0,000
	<i>Job Insecurity</i> (X)	-0,780	0,117	-0,546	-6,649	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,168	0,370		8,557	0,000
	<i>Job Insecurity</i> (X)	0,422	0,071	0,421	5,978	0,000
	Kepuasan Kerja (Z)	-0,343	0,049	-0,489	-6,934	0,000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja sebesar -0,780 dengan standar error 0,117 dan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja yang mereka alami.

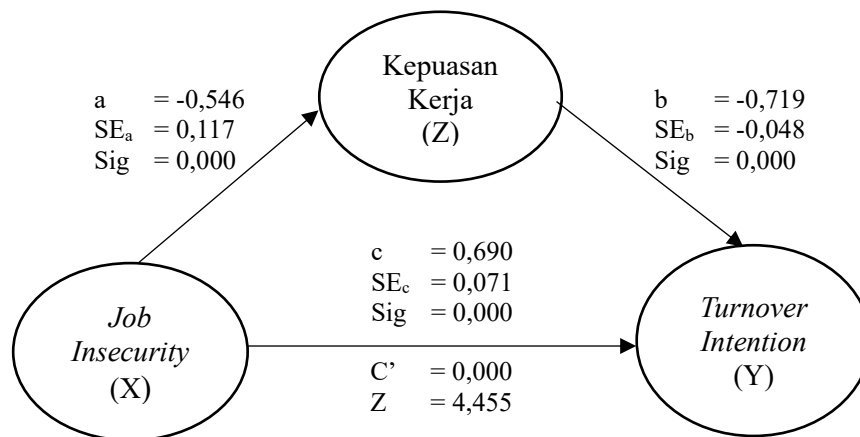
Selanjutnya, untuk variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,422 dengan standar error 0,071 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi perasaan tidak aman terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Adapun pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar -0,343 dengan standar error 0,049 dan nilai signifikansi 0,000. Ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin

tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel.

Gambar 4.4
Model Persamaan Jalur



Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari test adalah:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE_a^2) + (a^2 SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{-0,546 \times -0,719}{\sqrt{(-0,719^2 \times 0,117^2) + (-0,546^2 \times 0,048^2)}}$$

$$Z = \frac{0,392574}{\sqrt{(0,00708) + (0,00069)}}$$

$$Z = \frac{0,392574}{\sqrt{0,00777}}$$

$$Z = \frac{0,392574}{0,08815}$$

$$Z = 4,455$$

Dari hasil perhitungan Sobel Test di atas diperoleh nilai Z sebesar 4,455. Karena nilai Z yang diperoleh sebesar $4,455 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi hubungan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

4.7 Hasil Analisis Jalur Sobel Test

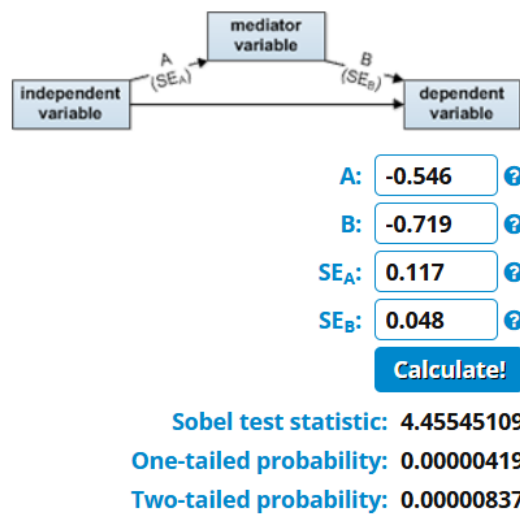
Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya serta perhitungan uji Sobel untuk menguji apakah *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah Kepuasan Kerja benar-benar berperan sebagai variabel intervening. Melalui model persamaan jalur ini, maka akan terlihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar Variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh Langsung			
1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja (ρ_1)	X-Z	-0,546	0,000
2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (ρ_2)	X-Y	0,690	0,000
3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (ρ_3)	Z-Y	-0,719	0,000
	Pengaruh Tidak Langsung			
4	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja	(X-Z) (Z-Y)	0,392	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			-0,496	0,000
Sobel Test			4,45545	0,000
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada gambar 4.5 berikut:

Gambar 4.5
Hasil Uji Screenshot Sobel Test Online



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2025)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,690, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja adalah hasil dari perhitungan $\rho_1 \times \rho_3 = -0,546 \times -0,719 = 0,392$ $\rho_1 \times \rho_3 = -0,546 \times -0,719 = 0,392$. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Adapun hasil kalkulasi *Sobel Test* seperti ditunjukkan dalam Gambar 4.5 (hasil tangkapan layar dari situs *Sobel Test Calculator*) menunjukkan bahwa nilai *Sobel test statistic* sebesar 4,455, yang lebih besar dari nilai Z-score 1,96 pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Dengan demikian, Kepuasan Kerja terbukti berperan sebagai variabel intervening (mediasi) dalam hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan terhadap empat hubungan utama, yaitu: (1) pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, (3) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, serta (4) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 4.18
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar variabel	Beta	Sig	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Kepuasan Kerja	-0,546	0,000	-6,649	1,983	Menolak Ho Menerima Ha
2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,690	0,000	9,672	1,983	Menolak Ho Menerima Ha
3	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,719	0,000	-10,542	1,983	Menolak Ho Menerima Ha
4	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja	0,392	0,000	4,455	1,983	Menolak Ho Menerima Ha

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.18, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai beta sebesar -0,546 pada tingkat signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Maka, Ha diterima dan Ho ditolak. Nilai t_{hitung} sebesar -6,649 lebih kecil dari t_{tabel} (-1,983), atau jika melihat nilai mutlaknya $|6,649| > 1,983$, maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja cenderung menurun.

2. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan nilai beta sebesar 0,690 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t_{hitung} sebesar $9,672 > t_{tabel}$ sebesar 1,983, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa tidak aman karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin besar keinginan untuk meninggalkan organisasi.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan nilai beta sebesar -0,719 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t_{hitung} sebesar $-10,542 < -t_{tabel}$, atau $10,542 > 1,983$, yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk melakukan turnover.
4. *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, dengan nilai beta sebesar 0,392 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t_{hitung} sebesar $4,455 > t_{tabel}$ sebesar 1,983, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* secara signifikan.

Hasil ini diperkuat oleh uji Sobel yang menunjukkan nilai *Sobel Test* sebesar $4,455 > 1,96$, sehingga disimpulkan bahwa terjadi mediasi signifikan. Karena baik pengaruh langsung maupun tidak langsung signifikan, maka bentuk mediasi yang terjadi adalah mediasi parsial (*partial mediation*). Dengan demikian, *Job Insecurity*

mempengaruhi *Turnover Intention* baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.9 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Dunia Barusa Banda Aceh. Temuan ini menggambarkan bahwa ketika karyawan merasakan ketidakpastian terhadap keberlangsungan pekerjaannya, hal tersebut akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong keinginan untuk berpindah dari perusahaan. Kondisi ini mencerminkan pentingnya menciptakan iklim kerja yang aman secara psikologis, stabil secara struktural, dan suportif secara emosional dalam upaya menjaga retensi tenaga kerja.

Implikasi dari hasil ini menuntut peran aktif manajemen perusahaan, khususnya bagian Sumber Daya Manusia (HRD), untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor pemicu *job insecurity* di lingkungan kerja. Ketidakjelasan arah karier, komunikasi organisasi yang tertutup, dan ketidakpastian kebijakan perusahaan adalah contoh faktor yang perlu segera diatasi. HRD perlu merancang kebijakan yang mendorong keterbukaan informasi, menjamin keberlanjutan karier, serta memberikan pengakuan dan penghargaan yang adil terhadap kontribusi karyawan. Kepuasan kerja harus dijaga dan ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang layak, pengembangan kapasitas kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif. Upaya-upaya ini akan memperkuat loyalitas karyawan dan menjadi benteng terhadap potensi niat berpindah.

Hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara

ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan niat berpindah. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya yang dilakukan oleh (Abidin, 2020), (Fauzi & Jauhari, 2024), serta (Sutanto et al., 2025), yang masing-masing menyimpulkan bahwa *job insecurity* berperan dalam meningkatkan *turnover intention* dan menurunkan kepuasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan studi (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023), yang menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Artinya, meskipun karyawan berada dalam kondisi kerja yang tidak sepenuhnya stabil, apabila kepuasan kerja tetap terjaga, maka risiko niat keluar dari pekerjaan dapat diminimalkan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menawarkan pandangan yang komprehensif tentang pentingnya keseimbangan antara keamanan kerja dan kepuasan kerja dalam mempertahankan sumber daya manusia yang unggul. Implikasi ini diharapkan menjadi pijakan strategis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan yang tidak hanya bersifat teknis dan administratif, tetapi juga berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan psikologis karyawan. Dengan pengelolaan yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi tingkat *turnover*, tetapi juga membangun budaya kerja yang solid, harmonis, dan berdaya saing tinggi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
2. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.
4. *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka saran kepada perusahaan maupun karyawan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk menciptakan suasana kerja yang stabil dan memberikan kepastian terhadap status kerja karyawan. Langkah ini penting untuk meminimalkan tingkat *job insecurity* yang terbukti berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga karyawan merasa lebih aman dan termotivasi untuk bertahan.
2. Departemen Sumber Daya Manusia perlu merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, seperti pemberian kompensasi yang adil, pengembangan karier yang jelas, dan hubungan kerja yang harmonis

antara atasan dan bawahan. Upaya ini diharapkan dapat mengimbangi dampak *job insecurity* terhadap kepuasan kerja dan menumbuhkan loyalitas karyawan.

3. Organisasi perlu mengambil langkah preventif dalam mengelola rasa aman kerja karyawan dengan menyediakan kejelasan status kerja, komunikasi terbuka, serta dukungan manajerial yang konsisten. Strategi ini akan membantu menekan perasaan tidak aman dan pada akhirnya mengurangi intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Perusahaan perlu mengelola *job insecurity* melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi mediasi. Pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pemberian pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta penciptaan budaya kerja yang suportif akan membuat karyawan merasa dihargai, lebih percaya diri, dan terdorong untuk tetap bekerja di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
- Agoestyna, C. Y., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. 9. http://files/21299/2022_agoestyna-mulyana_hubungan antara job.pdf
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. PT Aneka Cipta.
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The Effect of Work Stress and Job Insecurity On Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebag. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Asmaradinanda, R. V., Khan, M. A., Rianto, M. R., Bukhari, E., & Woestho, C. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Multi Sarana Prima Nusantara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2.1(1), 814. <http://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/95>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Christina M. Y. Rumengan. (2023). Pengaruh Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Savior Motoling. *11(4)*, 614–625.
- Eva Gayatri, A. M. (2020). Pengaruh Job Insecurity , Beban Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. 77–85.
- Fauzi, A., & Jauhari, F. A. (2024). Dampak Job insecurity dan Job Stress terhadap Turnover intention : Peran Mediasi. *10(03)*, 3119–3127.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Universitas Negeri Semarang.

- Hagi, I., Mora, L., Pratomo, R. Y., Hagi, I., Mora, L., & Pratomo, R. Y. (2024). 1064-Article Text-2420-1-10-20240624. 4(1), 30–38.
- Hartono, J. (2021). Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1–29.
- Heryanda, K. K. (2019). The Effect of Job Insecurity on Turnover Intention Through Work Satisfaction in Employees of Pt Telkom Access Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 198. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.20997>
- Jayanti, F. D. (2018). Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 3(2), 34–44.
- Kherina Maulidah, Syarif Ali, & D. C. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Lista Meria. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economic*, 10(2), 161–168.
- Mariansyah, A., Darma, U. B., Syarif, A., & Darma, U. B. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan, dan Harga. 3(2), 134–146.
- Nurul Mardiana, F. A. (2022). Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap Work Fatigue. 9(1), 356–363.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan Milenial dan Gen Z di Bank BJB Cabang Daan Mogot). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 5(2), 15–33. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v5i2.768>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2019), 1267–1278.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta R&D. In *Alfabeta, CV* (Issue April).
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Sutanto, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2025). *Amkop Management Accounting Review (AMAR) The Effect of Employability and Job Insecurity on Job Satisfaction with Organizational Commitment as a Consequence*. 5(1), 644–658. <https://doi.org/10.37531/amar.v5i1.2770>

- Syamsul, S., Pakaya, S., Musafir, M., & Karim, S. T. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Toyibah, Mulyani, & Komalasari, S. (2024). Pengaruh Kepuasan, Job Insecurity, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama. *Jurnal Al Husna*, 5(1), 16–27.
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 17(2), 66–75. <https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4582>

Lampiran 1 Kuesioner

Responden yang terhormat,

Saya Asmara Toni NPM 2102120156 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh”**. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Asmara Toni
NPM : 2102120156

Petunjuk Pengisian :

1. Mohon untuk mengisi identitas responden.
2. Mohon untuk dapat membaca dengan teliti setiap pernyataan dalam kuesioner ini dan memberikan jawaban pada setiap pernyataan.
3. Responden bebas memberikan nilai. Semua jawaban adalah benar.
4. Berikan tanda (✓) pada jawaban dari pernyataan - pernyataan di bawah ini yang paling sesuai untuk menunjukkan seberapa setujukah saudara/i dengan masing-masing pertanyaan menggunakan skala 1 hingga 5.

Keterangan pertanyaan

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Identitas Responden:

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis Kelamin <ol style="list-style-type: none"> a. Pria ☐ b. Wanita ☐ 2. Usia <ol style="list-style-type: none"> a. < 25 Tahun ☐ b. 26-31 Tahun ☐ c. 32-37 Tahun ☐ d. 38-43 Tahun ☐ e. 44-50 Tahun ☐ 4. Pendidikan Terakhir <ol style="list-style-type: none"> a. SLTA ☐ b. Diploma (D3) ☐ c. Sarjana (S1) ☐ d. Pascasarjana (S2/S3) ☐ 5. Status Perkawinan | <ol style="list-style-type: none"> a. Belum Menikah ☐ b. Sudah Menikah ☐ c. Pernah Menikah ☐ 6. Penghasilan Perbulan <ol style="list-style-type: none"> a. <Rp. 2.500.000 ☐ b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐ c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐ d. >Rp. 5.600.000 ☐ 6. Masa Kerja <ol style="list-style-type: none"> a. < 5 Tahun ☐ b. 5-10 Tahun ☐ c. 11-15 Tahun ☐ d. 16-20 Tahun ☐ e. > 21 Tahun ☐ |
|--|---|

Contoh Pengisian Kuesioner:

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
		STS	TS	KS	S	SS
1	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.					✓

Tanggapan Responden:

Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban-jawaban dari pernyataan-pernyataan di bawah ini yang paling sesuai dengan jawaban saudara/i.

A. Turnover Intention (Y)

Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
Niat untuk meninggalkan perusahaan					
Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini.					
Dorongan untuk mencari pekerjaan lain					
Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.					
Pertimbangan keluar dari perusahaan					
Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.					
Rencana meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat					
Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.					
Keinginan keluar dari perusahaan jika ada peluang lebih baik					
Saya akan keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik.					

B. Job Insecurity (X)

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan					
Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.					
Munculnya peristiwa-peristiwa negatif					
Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya.					
Tingkat kepentingan yang dirasakan oleh karyawan					
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri saya sendiri.					
Powerlessness atau ketidakberdayaan					
Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.					

C. Kepuasan Kerja (Z)

Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
	1	2	3	4	5
Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it Self</i>)					
Saya memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini.					
Gaji (<i>Pay</i>)					
Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan.					
Promosi (<i>Promotion</i>)					
Saya melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan ini.					
Supervisi					
Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.					
Teman atau rekan kerja (<i>Work Group</i>)					
Rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner

NO	KARAKTERISTIK						TURNOVER INTENTION (Y)						JOB INSECURITY (X)					KEPUASAN KERJA (Z)					
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	Mean	B1	B2	B3	B4	Mean	C1	C2	C3	C4	C5	Mean
1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	5	2.8	4	4	5	2	3.75	4	4	4	4	4	4
2	1	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2.4
3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	1	4	2.6
4	2	1	3	1	2	1	4	4	4	4	5	4.2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	2.4
5	1	1	3	1	1	1	2	4	3	3	5	3.4	4	3	4	3	3.5	1	2	1	2	3	1.8
6	2	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3.6	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2.2
7	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	1	3	5	1	2.5	2	2	4	4	4	3.2
8	1	2	3	1	2	2	5	4	4	3	5	4.2	3	1	1	4	2.25	4	2	2	4	4	3.2
9	1	2	1	1	2	3	2	2	5	2	5	3.2	4	2	5	2	3.25	2	2	2	4	2	2.4
10	1	3	3	2	2	1	2	3	4	2	5	3.2	5	2	3	3	3.25	2	2	1	2	1	1.6
11	1	3	2	2	3	3	4	5	4	5	4	4.4	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2.4
12	1	3	1	2	2	3	5	4	4	3	2	3.6	2	1	4	2	2.25	5	4	4	2	3	3.6
13	1	1	1	2	3	2	5	5	3	2	3	3.6	3	3	5	4	3.75	4	5	5	4	5	4.6
14	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	5	3	4	4	4	5	4.25	5	5	3	2	4	3.8
15	1	1	1	1	1	1	5	5	2	2	2	3.2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	1	1	2	1	1	3	5	2	2	2	2.8	5	2	5	3	3.75	4	4	4	4	4	4
17	1	2	1	1	3	1	3	2	3	3	5	3.2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
18	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
19	2	1	3	2	2	3	3	3	5	4	4	3.8	4	4	4	3	3.75	4	4	4	4	4	4
20	2	1	3	1	2	1	2	4	2	2	2	2.4	4	4	4	3	3.75	5	4	4	4	5	4.4
21	2	1	3	1	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	2	3.25	4	4	4	4	4	4
22	1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	5	3.6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4.2
23	1	1	1	2	1	1	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4.5	5	3	5	3	3	3.8
24	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	5	3.2	1	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3.2
25	2	3	1	1	2	1	4	4	4	5	4	4.2	5	3	5	2	3.75	4	5	5	4	4	4.4
26	1	1	3	2	1	3	3	5	4	3	4	3.8	4	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3.8
27	2	2	3	1	1	1	3	4	3	5	5	4	5	4	5	3	4.25	5	4	4	4	5	4.4
28	2	1	3	1	3	2	4	4	3	4	3	3.6	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4
29	1	1	1	1	2	1	3	4	5	3	4	3.8	3	4	5	3	3.75	3	4	5	3	4	3.8
30	1	1	3	1	1	1	3	3	4	4	4	3.6	5	5	4	3	4.25	4	4	4	4	3	3.8
31	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	5	3.8	4	3	4	3	3.5	4	4	4	4	4	4
32	1	3	3	1	1	1	4	3	5	5	5	4.4	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4
33	2	1	3	2	2	2	4	3	4	3	5	3.8	5	2	4	5	4	5	5	3	2	5	4
34	1	1	3	1	1	1	4	2	5	2	2	3	4	4	5	1	3.5	4	4	4	4	4	4
35	1	1	1	1	3	1	4	2	4	2	4	3.2	1	1	5	4	2.75	4	4	4	3	4	3.8
36	2	2	3	1	2	2	2	3	4	4	4	3.4	5	5	5	4	4.75	4	4	2	3	3	3.2
37	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3.5	5	4	5	3	3	4
38	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	5	3.6	5	4	4	4	4.25	5	5	5	5	5	5
39	1	3	1	2	3	2	4	3	2	3	5	3.4	4	2	4	3	3.25	5	4	4	3	5	4.2
40	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	3.8	5	4	4	1	3.5	4	5	5	3	3	4

NO	KARAKTERISTIK						TURNOVER INTENTION (Y)						JOB INSECURITY (X)					KEPUASAN KERJA (Z)					
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	Mean	B1	B2	B3	B4	Mean	C1	C2	C3	C4	C5	Mean
41	1	3	3	1	2	2	2	2	2	4	4	2.8	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3.6
42	1	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3.6	3	4	4	3	3.5	3	4	4	4	4	3.8
43	1	3	1	1	3	2	4	4	2	2	4	3.2	2	3	2	4	2.75	3	3	4	4	5	3.8
44	1	3	1	1	2	2	3	4	3	4	4	3.6	3	4	4	3	3.5	3	4	3	4	3	3.4
45	1	2	1	1	2	2	4	3	4	3	4	3.6	3	4	4	4	3.75	4	4	4	4	3	3.8
46	1	4	2	2	2	3	3	5	4	3	4	3.8	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3.6
47	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2.4	5	3	4	3	3.75	3	2	3	2	3	2.6
48	2	2	3	1	2	1	3	5	4	4	3	3.8	3	3	2	4	3	2	3	4	2	3	2.8
49	1	3	3	1	3	2	4	3	4	4	4	3.8	5	1	5	1	3	4	4	4	4	4	4
50	1	4	4	2	4	4	2	2	2	3	3	2.4	4	3	5	2	3.5	4	5	4	5	4	4.4
51	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	4.8	4	5	2	5	4	1	2	2	4	3	2.4
52	1	2	1	1	1	1	5	5	4	5	5	4.8	4	5	5	4	4.5	2	1	1	2	2	1.6
53	1	4	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1.4	1	1	2	2	1.5	5	4	5	5	5	4.8
54	2	2	3	1	1	1	5	4	5	5	4	4.6	4	4	5	4	4.25	1	2	1	2	1	1.4
55	2	2	1	1	1	2	4	5	5	5	4	4.6	4	5	4	4	4.25	1	1	2	1	2	1.4
56	1	4	1	3	1	4	5	4	5	5	5	4.8	4	5	5	4	4.5	5	5	4	5	1	4
57	2	2	3	2	2	2	4	5	5	5	5	4.8	5	5	5	4	4.75	2	1	1	2	1	1.4
58	2	3	1	2	2	3	4	5	4	5	4	4.4	4	5	5	4	4.5	2	1	2	1	1	1.4
59	1	5	3	2	3	4	5	5	4	5	5	4.8	1	2	2	1	1.5	1	2	2	2	2	1.8
60	1	2	1	1	2	2	5	5	5	4	5	4.8	5	4	5	5	4.75	2	1	1	1	1	1.2
61	1	3	1	2	2	1	5	5	5	4	5	4.8	4	5	5	5	4.75	1	2	2	1	2	1.6
62	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	4.8	4	5	5	5	4.75	1	1	2	1	1	1.2
63	1	3	1	3	1	2	5	5	4	5	5	4.8	4	4	4	4	4	2	2	1	2	2	1.8
64	1	4	3	2	3	4	5	4	4	5	5	4.6	4	4	5	5	4.5	2	1	1	2	2	1.6
65	1	2	1	2	2	2	5	5	5	4	5	4.8	5	5	5	5	5	2	1	2	1	1	1.4
66	1	5	1	2	4	4	5	5	4	4	5	4.6	5	4	4	5	4.5	2	1	1	2	1	1.4
67	1	3	1	1	2	3	5	5	4	4	5	4.6	4	4	4	4	4	2	1	2	1	2	1.6
68	1	1	1	1	2	2	5	4	5	5	4	4.6	5	5	4	5	4.75	1	1	2	1	1	1.2
69	1	4	1	2	3	3	5	4	5	5	4	4.6	5	5	4	5	4.75	1	1	1	1	2	1.2
70	1	1	3	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4.5	2	2	2	1	2	1.8
71	2	2	3	2	2	3	4	5	5	5	4	4.6	5	5	4	5	4.75	2	2	2	1	2	1.8
72	1	4	1	2	2	1	4	5	5	4	4	4.4	4	5	5	4	4.5	1	1	1	1	1	1
73	1	2	1	1	2	2	5	5	4	5	4	4.6	5	4	5	5	4.75	2	2	1	1	1	1.4
74	1	2	3	1	2	2	4	5	4	5	5	4.6	4	4	5	4	4.25	2	2	2	1	1	1.6
75	1	2	1	2	1	2	4	5	4	5	5	4.6	5	5	4	4	4.5	1	2	1	1	2	1.4
76	1	2	1	2	2	3	5	5	4	5	5	4.8	4	4	4	5	4.25	2	2	1	1	1	1.4
77	1	3	1	2	2	2	5	4	5	5	5	4.8	4	4	5	5	4.5	2	1	2	1	1	1.4
78	2	3	1	1	2	2	5	5	5	5	4	4.8	4	4	5	4	4.25	1	2	1	1	2	1.4
79	2	2	3	1	2	3	1	2	2	1	2	1.6	1	2	2	1	1.5	4	4	4	5	5	4.4
80	1	4	3	2	2	3	5	5	5	4	4	4.6	5	4	4	5	4.5	2	2	2	1	1	1.6
81	1	2	3	2	2	3	5	4	4	5	4	4.4	4	5	4	5	4.5	1	1	2	2	1	1.4
82	2	4	3	2	2	3	5	5	5	5	4	4.8	4	5	5	4	4.5	2	1	2	2	1	1.6
83	1	2	1	2	2	2	5	5	5	4	4	4.6	4	4	5	5	4.5	2	1	2	1	1	1.4

NO	KARAKTERISTIK						TURNOVER INTENTION (Y)						JOB INSECURITY (X)					KEPUASAN KERJA (Z)					
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	Mean	B1	B2	B3	B4	Mean	C1	C2	C3	C4	C5	Mean
84	1	4	3	2	3	4	5	5	4	5	4	4.6	5	4	5	4	4.5	1	2	2	2	1	1.6
85	1	1	3	1	1	2	4	5	5	4	4	4.4	5	5	4	4	4.5	2	2	2	1	1	1.6
86	2	3	3	2	2	3	5	5	5	5	4	4.8	4	4	5	5	4.5	1	2	2	1	1	1.4
87	1	5	3	2	4	4	5	5	5	4	3	4.4	5	5	5	5	5	2	1	1	2	2	1.6
88	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4.6	5	4	5	4	4.5	1	1	2	2	2	1.6
89	2	2	3	1	1	1	5	5	4	5	4	4.6	4	4	5	4	4.25	1	1	1	1	2	1.2
90	1	1	1	1	2	1	5	4	5	4	5	4.6	5	5	5	4	4.75	1	2	2	2	2	1.8
91	1	2	3	2	2	2	4	4	4	5	5	4.4	4	5	5	5	4.75	2	1	2	1	1	1.4
92	1	2	3	1	2	1	4	5	4	5	4	4.4	4	4	5	4	4.25	1	2	2	1	1	1.4
93	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1.6	1	2	2	2	1.75	4	4	4	4	4	4
94	1	2	3	2	3	2	5	5	4	5	4	4.6	4	4	5	5	4.5	2	1	1	1	1	1.2
95	1	2	3	1	2	1	4	4	5	4	4	4.2	5	4	4	4	4.25	2	2	1	1	2	1.6
96	1	2	3	1	2	1	5	4	4	4	4	4.2	4	4	5	4	4.25	2	1	1	1	1	1.2
97	1	1	3	1	2	1	5	5	4	4	4	4.4	4	5	5	5	4.75	1	1	2	2	2	1.6
98	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1.4	1	1	1	2	1.25	4	4	4	5	5	4.4
99	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1.6	2	1	1	1	1.25	4	4	5	5	5	4.6
100	1	1	1	2	2	2	4	5	4	4	4	4.2	5	4	5	5	4.75	2	1	1	2	1	1.4
101	1	1	3	1	1	1	5	5	5	4	4	4.6	5	4	4	4	4.25	1	1	1	2	2	1.4
102	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4.4	5	5	4	5	4.75	2	2	2	1	2	1.8
103	1	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	4.8	5	5	4	4	4.5	1	2	2	2	2	1.8
104	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4.2	5	5	4	5	4.75	1	2	2	2	2	1.8
105	2	2	1	2	1	2	5	4	5	5	5	4.8	5	4	5	5	4.75	2	1	2	1	1	1.4
106	2	2	1	2	1	2	4	4	5	5	5	4.6	5	5	4	5	4.75	2	1	1	1	1	1.2

Lampiran 3 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	76	71,7	71,7	71,7
	Perempuan	30	28,3	28,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 Tahun	37	34,9	34,9	34,9
	26-31 Tahun	33	31,1	31,1	66,0
	32-37 Tahun	22	20,8	20,8	86,8
	38-43 Tahun	11	10,4	10,4	97,2
	44-50 Tahun	3	2,8	2,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	51	48,1	48,1	48,1
	Diploma	6	5,7	5,7	53,8
	Sarjana (S1)	48	45,3	45,3	99,1
	Pasca Sarjana	1	0,9	0,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	59	55,7	55,7	55,7
	Sudah Menikah	45	42,5	42,5	98,1
	Pernah Menikah	2	1,9	1,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp. 2.500.000	34	32,1	32,1	32,1
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	48	45,3	45,3	77,4
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	20	18,9	18,9	96,2
	>Rp. 5.600.000	4	3,8	3,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	43	40,6	40,6	40,6
	6-10 Tahun	37	34,9	34,9	75,5
	11-15 Tahun	18	17,0	17,0	92,5
	16-20 Tahun	8	7,5	7,5	100,0
	>21 Tahun	0	0	0	0,0
	Total	106	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frekuensi Tabel *Turnover Intention* (Y)

Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	14	13.2	13.2	16.0
	Kurang Setuju	18	17.0	17.0	33.0
	Setuju	31	29.2	29.2	62.3
	Sangat Setuju	40	37.7	37.7	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	14	13.2	13.2	16.0
	Kurang Setuju	13	12.3	12.3	28.3
	Setuju	33	31.1	31.1	59.4
	Sangat Setuju	43	40.6	40.6	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	15	14.2	14.2	14.2
	Kurang Setuju	15	14.2	14.2	28.3
	Setuju	41	38.7	38.7	67.0
	Sangat Setuju	35	33.0	33.0	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.8	2.8	2.8
	Tidak Setuju	17	16.0	16.0	18.9
	Kurang Setuju	13	12.3	12.3	31.1
	Setuju	36	34.0	34.0	65.1
	Sangat Setuju	37	34.9	34.9	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya akan keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	9	8.5	8.5	12.3
	Kurang Setuju	7	6.6	6.6	18.9
	Setuju	46	43.4	43.4	62.3
	Sangat Setuju	40	37.7	37.7	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frekuensi Tabel *Job Insecurity* (X)

Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	5	4.7	4.7	12.3
	Kurang Setuju	11	10.4	10.4	22.6
	Setuju	43	40.6	40.6	63.2
	Sangat Setuju	39	36.8	36.8	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	6.6	6.6	6.6
	Tidak Setuju	9	8.5	8.5	15.1
	Kurang Setuju	11	10.4	10.4	25.5
	Setuju	47	44.3	44.3	69.8
	Sangat Setuju	32	30.2	30.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri saya sendiri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	3.8	3.8	3.8
	Tidak Setuju	8	7.5	7.5	11.3
	Kurang Setuju	3	2.8	2.8	14.2
	Setuju	44	41.5	41.5	55.7
	Sangat Setuju	47	44.3	44.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	6.6	6.6	6.6
	Tidak Setuju	10	9.4	9.4	16.0
	Kurang Setuju	16	15.1	15.1	31.1
	Setuju	40	37.7	37.7	68.9
	Sangat Setuju	33	31.1	31.1	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frekuensi Tabel Kepuasan Kerja (Z)

Saya memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	23	21.7	21.7	21.7
	Tidak Setuju	37	34.9	34.9	56.6
	Kurang Setuju	7	6.6	6.6	63.2
	Setuju	24	22.6	22.6	85.8
	Sangat Setuju	15	14.2	14.2	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	26.4	26.4	26.4
	Tidak Setuju	33	31.1	31.1	57.5
	Kurang Setuju	5	4.7	4.7	62.3
	Setuju	30	28.3	28.3	90.6
	Sangat Setuju	10	9.4	9.4	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	23	21.7	21.7	21.7
	Tidak Setuju	35	33.0	33.0	54.7
	Kurang Setuju	7	6.6	6.6	61.3
	Setuju	30	28.3	28.3	89.6
	Sangat Setuju	11	10.4	10.4	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	32	30.2	30.2	30.2
	Tidak Setuju	28	26.4	26.4	56.6
	Kurang Setuju	9	8.5	8.5	65.1
	Setuju	28	26.4	26.4	91.5
	Sangat Setuju	9	8.5	8.5	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

**Rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan
dalam pekerjaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	29	27.4	27.4	27.4
	Tidak Setuju	26	24.5	24.5	51.9
	Kurang Setuju	12	11.3	11.3	63.2
	Setuju	26	24.5	24.5	87.7
	Sangat Setuju	13	12.3	12.3	100.0
	Total	106	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Correlations							
Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini.	Pearson Correlation	1	.728**	.606**	.616**	.400**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.	Pearson Correlation	.728**	1	.483**	.591**	.321**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	Pearson Correlation	.606**	.483**	1	.637**	.521**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	Pearson Correlation	.616**	.591**	.637**	1	.567**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Saya akan keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik.	Pearson Correlation	.400**	.321**	.521**	.567**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106
Total Y	Pearson Correlation	.845**	.791**	.804**	.857**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.858	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini.	3.86	1.150	106
Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.	3.93	1.149	106
Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	3.91	1.019	106
Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	3.82	1.161	106
Saya akan keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik.	4.03	1.064	106

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan ini.	15.69	12.369	.738	.625	.812
Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.	15.61	12.925	.656	.566	.834
Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	15.64	13.432	.695	.510	.825
Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	15.73	12.182	.756	.579	.807
Saya akan keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik.	15.52	14.233	.535	.367	.862

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.55	19.660	4.434	5

Lampiran 8 Validitas dan Reliabilitas *Job Insecurity* (X)

Correlations

Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	Pearson Correlation	1	.563**	.460**	.469**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106
Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya	Pearson Correlation	.563**	1	.424**	.595**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri saya sendiri.	Pearson Correlation	.460**	.424**	1	.320**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000
	N	106	106	106	106	106
Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.	Pearson Correlation	.469**	.595**	.320**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	106	106	106	106	106
Total X	Pearson Correlation	.805**	.834**	.692**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.783	.781	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	3.94	1.162	106
Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya	3.83	1.150	106
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri saya sendiri.	4.15	1.049	106
Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.	3.77	1.181	106

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	11.75	7.254	.626	.398	.710
Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya	11.87	7.049	.679	.476	.682
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri saya sendiri.	11.55	8.479	.481	.253	.780
Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.	11.92	7.423	.575	.381	.738

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.70	12.518	3.538	4

Lampiran 9 Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

Saya memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini.	Pearson Correlation	1	.840**	.794**	.728**	.747**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan.	Pearson Correlation	.840**	1	.830**	.764**	.804**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Saya melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan ini.	Pearson Correlation	.794**	.830**	1	.786**	.780**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.	Pearson Correlation	.728**	.764**	.786**	1	.795**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	106	106	106	106	106	106
Rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	Pearson Correlation	.747**	.804**	.780**	.795**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	106	106	106	106	106	106
Total Z	Pearson Correlation	.903**	.931**	.919**	.894**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	106	106	106	106	106	106

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.949	.949	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini.	2.73	1.398	106
Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan.	2.63	1.382	106
Saya melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan ini.	2.73	1.356	106
Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.	2.57	1.380	106
Rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	2.70	1.415	106

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini.	10.62	25.875	.845	.742	.939
Saya merasa dibayar secara adil sesuai pekerjaan yang saya lakukan.	10.72	25.519	.889	.804	.931
Saya melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan ini.	10.62	25.951	.873	.765	.934
Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya.	10.78	26.172	.834	.710	.941
Rekan kerja saya selalu siap membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	10.65	25.639	.852	.736	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.35	39.848	6.313	5

Lampiran 10 Persamaan 1 *Job Insecurity* (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.292	1.06264

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.927	1	49.927	44.215	.000 ^b
	Residual	117.436	104	1.129		
	Total	167.363	105			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.729	.472		12.150	.000
	X	-.780	.117	-.546	-6.649	.000

a. Dependent Variable: Z

Lampiran 11 Persamaan 2 *Job Insecurity* (X) Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.474	.469	.64650

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.102	1	39.102	93.554	.000 ^b
	Residual	43.468	104	.418		
	Total	82.571	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.202	.287		4.189	.000
	X	.690	.071	.688	9.672	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 12 Persamaan 3 *Turnover Intention* (Y) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.512	.61954

a. Predictors: (Constant), Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.653	1	42.653	111.126	.000 ^b
	Residual	39.918	104	.384		
	Total	82.571	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.257	.141		37.204	.000
	Z	-.505	.048	-.719	-10.542	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 13 Persamaan 4 *Job Insecurity* (X) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.634	.53639

a. Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.936	2	26.468	91.992	.000 ^b
	Residual	29.635	103	.288		
	Total	82.571	105			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.168	.370		8.557	.000
	X	.422	.071	.421	5.978	.000
	Z	-.343	.049	-.489	-6.934	.000

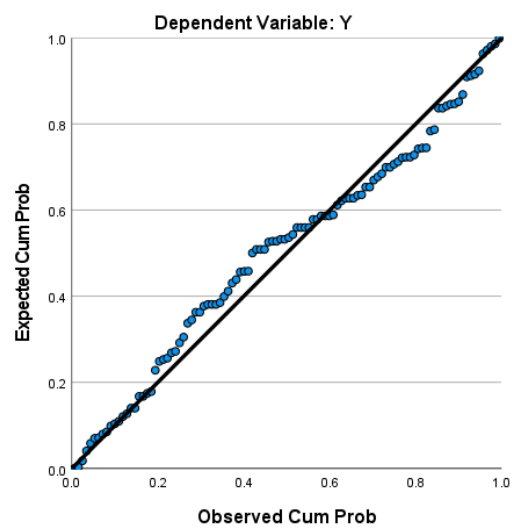
a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

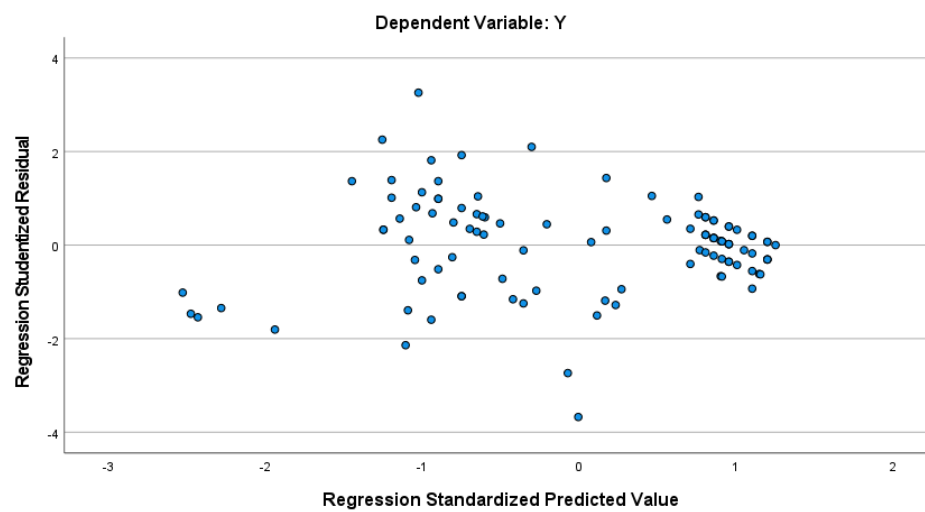
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X	.702	1.425
	Z	.702	1.425

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 14 Tabel r Produk Moment dan t Tabel

Tabel r Produk Moment Pada Keyakinan 95%

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

t Tabel

Pr df	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	1.0000	3.07768	6.31375	12.7062	31.82052	63.65674	318.3088
2	0.8165	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.5407	5.84091	10.21453
4	0.7407	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.3060	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.1437
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.0247
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.681	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.6912	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.6892	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.5794
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.0639	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.435
27	0.68368	1.3137	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.3749
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.6883	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.4208	2.70118	3.30127

Pr df	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.6951	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.0141	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.0129	2.41019	2.68701	3.2771
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.6822	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.6789	1.29685	1.67252	2.00324	2.3948	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.2368
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.6786	1.29582	1.67065	2.0003	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.2293
62	0.67847	1.29536	1.6698	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.6784	1.29513	1.6694	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.3851	2.6536	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.3833	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.2126
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.6479	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.6666	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.2931	1.66571	1.99254	2.3778	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.9921	2.3771	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.6412	3.19948
78	0.67765	1.2925	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.6395	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.6379	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.6632	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011

Pr df	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.1889
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.6322	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.3685	2.63157	3.18327
91	0.6772	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.6614	1.9858	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.677	1.29025	1.66055	1.98447	2.365	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.1746
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.6769	1.28991	1.65993	1.9835	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.3631	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.6595	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.9826	2.36204	2.62301	3.1689
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.3617	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.2893	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.6587	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.3601	2.62044	3.1646
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.3598	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.3595	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.6581	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.6185	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.9801	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.9796	2.3573	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.3568	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.6151	3.15565

Pr df	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
128	0.67641	1.2882	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.6764	1.28815	1.65675	1.97852	2.3556	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.2881	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.288	1.65648	1.9781	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.6133	3.15264
134	0.67633	1.2879	1.6563	1.97783	2.3545	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.1517
136	0.6763	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.9773	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.1499
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.6114	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.6109	3.14862
143	0.67621	1.2875	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.1482
144	0.6762	1.28746	1.6555	1.97658	2.35252	2.6104	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.1466
148	0.67615	1.2873	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.609	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.9758	2.3513	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.6761	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.144
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.287	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.1433
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.6073	3.14261
159	0.67604	1.2869	1.65449	1.975	2.35003	2.6071	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.9749	2.34988	2.60691	3.14195