

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI
KONTRAK DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIMEULUE**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Derajat
Sarjana S-1 Psikologi**



Oleh:

**Riski Auliyah
1709110064**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

30 JAN 2023

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Sukri Karim, M.Si
2. Sriana Septiawati, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, M.Si

Handwritten signatures of the examiners: Sukri Karim, Sriana Septiawati, Rizka Dara Vonna, and Nur Hasmalawati.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Auliyah

NPM : 1709110064

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 2023
Yang Menyatakan,



Riski Auliyah
1709110064

KATA PENGANTAR

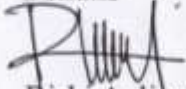
Puji syukur kepada Allah SWT. berkat Rahmat dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pegawai Kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue”. Shalawat beriringkan salam tak lupa pula disampaikan kepada Rasulullah saw. yang telah membawa ilmu pengetahuan sehingga dapat berkembang pesat hingga saat ini.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dosen pembimbing dan keluarga yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga diharapkan arahan, bimbingan, serta saran dari pembaca untuk membuat penulis menjadi lebih baik lagi. Semoga tugas akhir skripsi ini dapat memberikan informasi dan manfaat pada pembaca sekalian.

Banda Aceh, 2022

Penulis



Riski Auliyah

1709110064

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv |
| MOTTO..... | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | x |
| ABSTRAK..... | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1. Manfaat Teoritis..... | 8 |
| 2. Manfaat Praktis..... | 9 |
| E. Keaslian Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 12 |
| A. <i>Job Insecurity</i> | 12 |
| 1. Pengertian <i>Job Insecurity</i> | 12 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> | 14 |
| 3. Aspek-aspek <i>Job Insecurity</i> | 17 |
| 4. Indikator <i>Job Insecurity</i> | 19 |
| B. <i>Turnover Intention</i> | 22 |
| 1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> | 22 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> | 23 |
| 3. Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i> | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Indikator <i>Turnover Intention</i> | 30 |
| C. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> | 32 |
| D. Hipotesis | 33 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 34 |
| A. Variabel Penelitian | 34 |
| B. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 34 |
| 1. <i>Job Insecurity</i> | 34 |
| 2. <i>Turnover Intention</i> | 34 |
| C. Populasi dan Sampel | 35 |
| 1. Populasi | 35 |
| 2. Sampel | 35 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 36 |
| 1. Skala <i>Job Insecurity</i> | 37 |
| 2. Skala <i>Turnover Intention</i> | 37 |
| E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian | 38 |
| 1. Uji Validitas | 38 |
| 2. Uji Reliabilitas | 38 |
| F. Analisa Data | 39 |
| 1. Uji Asumsi Syarat | 39 |
| a. Uji Normalitas | 39 |
| b. Uji Linieritas | 39 |
| 2. Uji Hipotesis | 40 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian | 41 |
| B. Persiapan Penelitian | 42 |
| 1. Pengurusan Surat Izin Penelitian | 42 |
| 2. Penyusunan alat ukur | 43 |
| 3. Pelaksanaan Penelitian | 43 |
| C. Validitas & Reliabilitas | 44 |
| 1. Uji Validitas | 44 |
| 2. Diskriminasi Aitem Uji Coba | 44 |
| 3. Uji Reliabilitas | 46 |
| D. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian | 47 |
| 1. Deskripsi Subjek | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 2. Deskripsi Data Penelitian..... | 47 |
| E.Hasil Analisis Data Penelitian..... | 50 |
| 1. Uji Asumsi | 50 |
| a. Uji Normalitas..... | 51 |
| b. Uji Linieritas..... | 51 |
| 2. Uji Regresi..... | 52 |
| F. Pembahasan..... | 52 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 55 |
| A.Kesimpulan | 55 |
| B.Saran..... | 55 |
| DAFTAR PUSTAKA | 57 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1 Bobot Penilaian Pernyataan <i>Favoreble</i> dan <i>Unfavorable</i> | 36 |
| Tabel 2 <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i> | 37 |
| Tabel 3 <i>Blue Print</i> Skala <i>Turnover Intention</i> | 38 |
| Tabel 4 Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang..... | 45 |
| Tabel 5 Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang..... | 45 |
| Tabel 6 Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang | 46 |
| Tabel 7 Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang..... | 46 |
| Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Data Bagus | 46 |
| Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Data Bagus | 47 |
| Tabel 10 Nilai Mean dan SD Variabel <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> <i>Descriptive Statistic</i> | 48 |
| Tabel 11 Norma Pengkategorian..... | 48 |
| Tabel 12 Hasil Deskripsi Variabel <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> | 49 |
| Tabel 13 Hasil Uji Normalitas | 50 |
| Tabel 14 Hasil Uji Linieritas..... | 51 |
| Tabel 15 Hasil Uji Regresi..... | 51 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Skala Job Insecurity Dan Turnover Intention | 61 |
| Reliabilitas Sakal <i>Job Insecurity</i> Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang..... | 66 |
| Reliabilitas Skala Job Insecurity Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang..... | 69 |
| Reliabilitas Skala <i>Turnover Intention</i> Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang..... | 72 |
| Reliabilitas Skala <i>Turnover Intention</i> Sesudah Aitem Tidak Bgaus Dibuang..... | 74 |
| Uji Deskriptif..... | 76 |
| Uji Normalitas..... | 77 |
| Uji Linieritas..... | 78 |
| Uji Regresi..... | 79 |
| Tabulasi Data..... | 81 |
| Sk Pembimbing..... | 82 |
| Surat Permohonan Penelitian..... | 83 |
| Surat Balasan Dari Dinas Kesehatan..... | 84 |
| Biodata..... | 85 |

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI
KONTRAK DINAS KESEHATAN KABUPATEN SIMEULUE**

Riski Auliyah

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
(riskiauliyah99@gmail.com)

ABSTRAK

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang di inginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam, sedangkan *turnover intention* (keinginan pindah kerja) merupakan kecenderungan atau niat individu untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau memilih untuk pindah tempat kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Tujuan penelitian ini yaitu, untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh yang berjumlah 56 pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Pengambilan data menggunakan skala *Likert* dengan cara menyebarkan kuesioner pada subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak dengan nilai sumbangan R Square sebesar 25,4%.

Kata Kunci: Job Insecurity, Turnover Intention, Pegawai Kontrak

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi tentu terdapat berbagai macam tujuan yang akan dicapai. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja dari sumber daya manusia di dalam suatu organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, sebagai yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasana yang ada dalam organisasi. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menyadari hal itu, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya sebaik mungkin, sehingga dapat menghindari kemungkinan terjadinya *turnover intention* pada sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Sikap dan perilaku pegawai menentukan kualitas dan kelangsungan hidup dari perusahaan itu. Hal ini disebabkan tanggung jawab untuk memberikan keuntungan yang kompetitif dan berkesinambungan untuk perusahaan sebagian besar berada ditangan para pegawai tersebut. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaannya itu dengan meminimalisasi tingkat perputaran pegawai (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan pegawai untuk berpindah (*turnover intention*). Keinginan pegawai untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana pegawai mulai berpendapat kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari dalam Prawitasari, 2016).

Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, ada beberapa faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada pegawai yaitu komitmen organisasi, promosi, kepuasan kerja, stress kerja dan keadilan (Ridho dan Syamsuri, 2018). Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan pegawai yang keluar dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* menyita perhatian seseorang karena mengganggu proses yang terjadi diperusahaan, menimbulkan permasalahan moral pada pegawai yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Andini, 2006). Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat pegawainya percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen pegawai. Komitmen pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawainya setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Widodo, 2010).

Selain itu, Harnoto (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Widodo (2010) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan mempunyai kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaan.

Turnover intention tidak hanya pada instansi swasta saja, kejadian *turnover intention* juga bisa terjadi pada instansi pemerintahan meskipun jumlah relatif sedikit dibandingkan pada instansi swasta. *Turnover intention* pegawai khususnya pada tenaga kerja kontrak telah menjadi masalah serius bagi banyak organisasi termasuk pada Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Hingga saat ini Dinas Kesehatan Simeulue memiliki pegawai kontrak.

Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue ketika bekerja, tidak hanya menggunakan tenaga Pegawai Negeri Sipil (PNS). Namun juga menggunakan / mempekerjakan pegawai kontrak. Dimana pegawai kontrak mengerjakan pekerjaan hampir sama dengan PNS. Namun yang membedakan pada posisi status kepegawaian. PNS terikat seumur hidup, sedangkan pegawai kontrak diperpanjang 1 / 2 tahun sekali atau bahkan disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja pada instansi tersebut.

Kondisi seperti ini akan menuntut pegawai kontrak agar terus bekerja dan bertaut didepan komputer selama berjam-jam bahkan ada pegawai kontrak yang harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja, sehingga memicu terjadinya *turnover intention* dikalangan pegawai kontrak pada Dinas Kesehatan Simeulue.

Pada kenyatannya di lapangan, sering sekali tenaga kontrak ini mendapatkan beban kerja lebih banyak jika dibandingkan dengan PNS, namun dari segi penghasilan biasanya mereka lebih mendapat sedikit, seperti tunjangan, THR dan bonus. Hal diatas dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* dikarenakan faktor keorganisasian yaitu besar kecilnya organisasi, besar kecilnya suatu unit kerja, penggajian, bobot kerja dan gaya pengawasan. Dalam faktor individual penyebab terjadinya *turnover intention* meliputi, kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, pembayaran, promosi, bobot pekerjaan, kerabat-kerabat kerja pengawasan kecocokan terhadap organisasi, harapan untuk mendapatkan pekerjaan lain, niat untuk pergi atau menetap, tekanan jiwa dan lingkungan kerja. (Moblely dalam Halimah, Fathini dan Minarsih. 2016).

Suatu organisasi penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam upayanya mengoptimalkan sumber daya manusia, seperti *job insecurity* yang diterapkan pada organisasi tersebut. *Job insecurity* atau

ketidaknyamanan kerja merupakan kondisi psikologis seorang pegawai yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Saputra, 2016). Pada suatu instansi atau organisasi tidak luput adanya pegawai yang mengalami *job insecurity* yang dapat diketahui dengan adanya ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat dan rasa tidak berdaya.

Job insecurity adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa tidak aman terhadap pekerjaan yang ia miliki. Rasa tidak aman itu bisa timbul karena adanya ancaman akan kehilangan dari pekerjaan tersebut ataupun kehilangan terhadap dimensi dari pekerjaan itu sendiri. Untuk mengatasi masalah *job insecurity* perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk mencegah pegawainya pergi atau meninggalkan perusahaan terutama pegawai yang berkualitas dan menjadi tulang punggung perusahaan (Januarta dan Adnyani, 2019).

Menurut Nurfauzan & Halilah (2017) *Job insecurity* adalah kondisi dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan pekerjaan dan kepastian yang keberlanjutan pekerjaannya dalam organisasi. Tidak jarang hal seperti ini diiringi dengan kondisi bahwa seseorang tersebut memiliki kecocokkan dan keterikatan yang tinggi dengan organisasi dimana mereka bekerja. Disatu sisi mereka ingin selalu eksis di dalam organisasi tempat mereka bekerja, tetapi di sisi lain mereka merasa bahwa posisinya (pekerjaan dan keberadaannya dalam organisasi) terancam.

Pegawai yang mengalami *job insecurity* akan menunjukkan ciri-ciri dengan rendahnya tingkat keterlibatan dalam bekerja yaitu pegawai dengan keterlibatan kerja menunjukkan

sejauh mana pekerjaan seorang pegawai mempengaruhi harga dirinya, sejauh mana individu secara psikologis dapat diamati melalui sikap dan perilaku pegawai tersebut. Sehingga tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang lebih minimum cenderung mengakibatkan individu mengalami *job insecurity*. (Sverke, Hellgren & Naswall, 2006).

Kondisi lingkungan eksternal perusahaan mendorong perusahaan untuk melakukan perubahan internal di dalam perusahaan itu sendiri. Salah satu perubahan internal itu ditandai oleh pergeseran tatanan dan sistem pekerjaan di hampir setiap organisasi yaitu maraknya sistem kontrak dan *outsourcing* yang tentunya berdampak secara signifikan di dalam hubungan ketenagakerjaan antara pegawai dan perusahaan atau manajemen. Dengan adanya hal tersebut, maka intensitas munculnya *job insecurity* menjadi semakin tinggi dirasakan oleh pegawai. Masa depan pegawai di dalam organisasi semakin tidak menentu dan dipertanyakan. Para pegawai merasakan bahwa setiap saat ada kemungkinan bahwa mereka akan keluar dari pekerjaannya, berpindah posisi, berpindah tempat kerjanya ke daerah lain, atau bahkan keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Demikianlah *job insecurity* menjadi *boomid phenomenon* di dalam dunia bisnis.

Keinginan keluar berhubungan dengan rasa kekhawatiran kerja atau yang disebut *job insecurity*, lowongan pekerjaan di Simeulue hanya beberapa yang ada maka menyebabkan pegawai yang sudah mendapat pekerjaan di Dinas Kesehatan akan lebih mengalami *job insecurity* karena khawatir masa kontraknya tidak akan diperpanjang, dan munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. *Job insecurity* juga terjadi pada Dinas Kesehatan hal ini sebagaimana yang dirasakan pegawai kontrak dalam hasil wawancara awal dengan dua orang pegawai kontrak berinisial W dan M dimana wawancara terhadap M dilakukan pada tanggal 18 Februari 2022. Sedangkan pada W pada tanggal 9 Juni 2022. Adapun isi wawancara sebagai berikut;

“Saya bekerja sebagai pegawai kontrak di Dinas Kabupaten Simeulue kurang lebih 2 tahunan dari tahun 2019-2022. Setelah masa kerja saya habis kemudian alhamdulillah ya

dilakukan perpanjangan lagi, tentunya saya rasa banyak yang merasa khawatir masa kontrak tidak diperpanjang termasuk saya tentunya, namun kalau saya sendiri dalam menghadapi kekhawatiran ya dengan cara mencoba untuk menjalani saja karena saya rasa rejeki sudah di atur Allah, kalau mesisalnya nanti ada pekerjaan yang lebih pasti ya sudah pasti saya akan ambil karna kalau kontrak kan kita tidak bisa menjamin bagaimana kedepannya.”(Wawancara terhadap M, pada tanggal 18 Februari 2022)

“Saya bekerja disini dari tahun 2018-2022 mungkin pada umumnya semua karyawan kontrak pasti ada khawatirnya, saya juga gitu apalagi saya ada tuntutan keluarga untuk bekerja, apalagi saat ada rekrutmen pegawai baru saya takut nantinya kontrak saya tidak diperpanjang, tapi saya pun sekarang lagi mencari pekerjaan baru yang gajinya lebih besar karna disini tidak banyak pekerjaan saya susah caranya, kalau untuk keluar daerah saya tidak dikasih oleh keluarga, makanya saya takut kalau kontrak saya tidak diperpanjang lagi disini saya bakalan jadi pengangguran. (Wawancara terhadap W pada tanggal 9 Juni 2022).

Hasil wawancara pada pegawai kontrak yang telah keluar yang berinisial A dilakukan pada tanggal 10 Juli 2022. Adapun isi wawancara sebagai berikut;

Saya mulai bekerja di Dinas Kesehatan ini dari tahun 2019-2022, karna pekerjaan saya tidak menjanjikan, saya berniat untuk berenti dari Dinas Kesehatan, karna saya tidak tahu sampai kapan kontrak saya akan diperpanjang, selama bekerja disini saya juga mencari pekerjaan ditempat lain yang lebih menjanjikan, pada tahun 2022 saya lewat di Nusantara Sehat, dan akhirnya saya memutuskan untuk berenti di Dinas Kesehatan.

Adanya gambaran perilaku *job insecurity* pada pegawai di atas, tentu berdampak bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Sverke DKK (dalam Mohammad Hanafiah, 2013) dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kepercayaan terhadap pimpinan sehingga berdampak pada kesalahpahaman pendapat antara pimpinan dan bawahan. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi untuk karyawan melakukan pindah kerja (*turnover intention*).

Hasil di atas sesuai dengan penemuan sebelumnya (Hanafiah, 2013) mengatakan bahwa besarnya intensi *turnover intention (intention to quit)* dipengaruhi *job insecurity* yang berada pada level tidak aman. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya pengaruh searah antara *job insecurity* dan *turnover to quit*. Artinya kenaikan nilai *job insecurity* akan

menaikan level *intention to quit*. Semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin tinggi intensi untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pegawai Kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue**”.

B. Rumusan Masalah

Adapaun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue?

C. Keaslian Penelitian

1. Penelitian Yuniawan dan Ajiputra (2016) berjudul “Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* serta dampaknya Pada Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* diperoleh hasil sebesar 0,428 hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,833 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.
2. Penelitian Abadin (2019) berjudul “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 signifikan sebesar 0,001 variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan koefisien regresi sebesar 0,410 dan tingkat signifikan sebesar 0,004 dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan

koefisien regresi sebesar 0,512 dan tingkat signifikan 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.

3. Penelitian Setiawan dan Putra (2016) berjudul “ Pengaruh *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Legian Village Hotel”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai sig, t sebesar 0,018, dengan nilai koefisien beta 0,275. Nilai sig, t $0,008 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
4. Penelitian Devi dan Sudibia (2015) berjudul “Analisis Pengaruh *Job Insecurity* dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*: (Study Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort). Dari hasil pengujian yang dilakukan peneliti terhadap *job insecurity* dan *turnover intention* menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif yang dapat dilihat dari nilai sig, t sebesar $0,008 < 0,05$ dengan nilai koefisien beta 0,252. Nilai sig, t $0,008 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan beberapa keaslian penelitian di atas, dapat dilihat perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah perbedaan variabel yang digunakan, perbedaan populasi, dan tempat penelitian.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dasar lagi bagi peneliti lebih lanjut yang lebih luas dan lebih spesifik untuk penulis skripsi khususnya pada bidang Ilmu Psikologi, serta memperkaya Khazanah ilmu pengetahuan pada aspek pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pegawai kontrak.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Dinas Kesehatan

Kajian ini menjadi bahan informasi dan evaluasi tentang kepuasan kerja karyawan pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue.

b. Bagi Pihak Pegawai

Kajian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dalam rangka meningkatkan kepuasan dan semangat kerja selama menjadi pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Grenhalgh dan Rosenbatt (2010) mengemukakan *job insecurity* merupakan keadaan dimana pegawai merasa terancam didalam suatu pekerjaannya sebagai pegawai dan tidak mampu untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Secara umum ketidakamanan kerja adalah kekhawatiran mengenai hilangnya suatu pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang. Menurut Estilita (dalam Iskandar dan Yuhansyah 2018) ketidakamanan kerja menggambarkan adanya keresahan yang ditimbulkan akibat ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan dan ancaman dalam situasi pekerjaan yang menunjang. Apabila pilihan yang dilakukan oleh organisasi adalah mengurangi jumlah pegawai maka akan memberikan keresahan dan ketidakamanan kerja kepada para pegawai sehingga dapat menurunkan kinerja, komitmen dan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi.

Menurut Smithson dan Lewis (dalam Ayuningtyas dan Nugraha, 2018) *job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang pegawai yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. 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 pegawai yang mengalami *job insecurity*.

Menurut Svarke, dan Naswal (2006) dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutny, dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak dalam kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman

antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (dalam Hanafiah, 2013) diartikan sebagai kondisi yang berkaitan dengan rasa takut individu akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan emosi atau penurunan jabatan juga berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berhubungan dengan menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja.

Menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2013) ketidakamanan kerja juga di definisikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak ada kejelasan akan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menimbulkan keinginan untuk selalu bekerja lebih maksimal untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah rasa ketidakamanan kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan karena adanya rasa kekhawatiran pada pekerjaannya dan dampak yang akan terjadi dimasa depan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Sverke & Naswall (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* dikategorikan ke dalam enam kategori yaitu:

1. Usia pegawai

Beberapa penelitian menunjukkan pekerja yang berusia tua memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan pada pekerja yang berusia tua akan kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran terhadap hilangnya pekerjaan menjadi tinggi.

2. Gender

Hasil dari penelitian mengungkapkan bahwa pekerja pria cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan pekerja wanita. Hal tersebut disebabkan terdapat anggapan bahwa kedudukan seorang pria yang bertanggung jawab dalam pemberi nafkah bagi keluarga. Namun peran gender sebagai suatu faktor *job insecurity* agak diragukan karena dalam pengujian terhadap wanita yang memiliki peran sebagai pemberi nafkah keluarga juga mendapatkan tingkat *job insecurity* yang tinggi.

3. Kepribadian pegawai

Individu dengan *external locus of control* (seseorang yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang terjadi dalam kehidupannya) memiliki kecenderungan untuk lebih merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan yang dimilikinya. Selain itu, pada individu yang memiliki *self esteem* (pandangan seseorang atas diri mereka sendiri) yang tinggi cenderung untuk memiliki tingkatan *job insecurity* yang rendah.

4. Sosial ekonomi pegawai

Pegawai yang memiliki posisi yang rendah cenderung juga untuk memiliki gaji yang lebih rendah. Posisi pegawai yang rendah memiliki hubungan dengan rendahnya tingkat pendidikan, serta tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan sehingga pilihan pekerjaan menjadi semakin sempit. Hal tersebut juga dapat mengakibatkan tingginya kekhawatiran akan hilangnya pekerjaan pada pegawai yang memiliki posisi rendah dengan gaji yang rendah.

5. Tipe kontrak pegawai

Pegawai dengan status tetap serta *full time* memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai perjanjian sementara atau kontrak. Hal ini disebabkan pegawai dengan status tetap memiliki perjanjian hukum yang apabila

dilanggar oleh suatu perusahaan akan dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Pegawai tetap juga akan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan tempat bekerjanya pegawai tersebut dibandingkan dengan pegawai kontrak.

6. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah salah satu faktor yang dapat mengurangi stres. Dukungan sosial dapat didapatkan dari keluarga, mitra kerja, organisasi dan seorang atasan atau pimpinan. Salah satu dukungan disebutkan berasal dari seorang atasan. Atasan atau pimpinan adalah seorang yang mempergunakan wewenang, dalam mengarahkan bawahannya agar mampu mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Arinassa (dalam Hermawati, dkk, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* dikategorikan ke dalam 3 kategori yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi seperti dalam hal komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi seperti dengan dilakukannya *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

Karakteristik individual dan jabatan pegawai terdiri dari umur, jenis kelamin, senioritas, pendidikan, jabatan pada perusahaan, latar belakang budaya, status, sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* seperti *locus of control* (tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka), *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada pekerja.

Robbins (dalam Annisa, Taufiqurrahman & Fitri 2017) menyebutkan terdapat faktor yang menyebabkan *job insecurity* dapat terjadi yaitu sebagai berikut :

1. Umur

Umur merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktifitas seseorang dalam bekerja, bertambahnya umur seseorang tentu dapat menurunkan produktifitas pegawai dalam bekerja. Perasaan tidak cocok dan merasa tidak sesuai dengan pekerjaan tersebut dapat terjadi akibat menurunnya semangat pegawai dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan *job insecurity*.

2. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan

Ketidaksesuain prinsip pribadi seseorang dengan pekerjaan dapat menimbulkan perasaan tidak aman yang akan dirasakan oleh pegawai.

3. Tingkat kepuasan kerja

Tingkat kepuasan yang berbeda pada setiap pegawai menyebabkan ada pegawai yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya namun ada juga pegawai yang belum merasa cukup puas dengan pekerjaannya, sehingga individu yang merasa tidak puas akan cenderung mengalami *job insecurity*.

3. Aspek-aspek *Job Insecurity*

Menurut Rowntree dalam Hasna'ni (2022) mengungkapkan aspek-aspek *job insecurity* yaitu sebagai berikut:

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan

Perasaan cemas dan kekhawatiran karyawan yang mendapat ancaman negatif tentang pekerjaannya. Ancaman kehilangan pekerjaan adalah suatu persepsi seseorang mengenai kejadian-kejadian negatif yang terjadi dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

Semakin penting dan semakin besar kemungkinan kejadian negatif tersebut terjadi maka akan semakin tinggi pula tingkat ancaman.

2. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat

Seseorang yang merasa terancam dalam pekerjaannya akan merasakan kecemasan dan kekhawatiran akan kehilangan hak-hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang didalam masyarakat, misalnya status kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan.

3. Rasa tidak berdaya

Rasa ketidak berdayaan yang dimaksud yaitu ketidakmampuan individu dalam menangani dan menghindari munculnya suatu ancaman yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Sari (dalam Rasip, Kurniawan dan Syarina, 2020) mengungkapkan tiga aspek dari *job insecurity*, yaitu:

1. Perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang, yaitu rasa takut kehilangan dari keseluruhan pekerjaan yang dimiliki. Kehilangan pekerjaan mungkin dapat terjadi secara permanen atau seseorang mungkin dipecat, di putus kontraknya secara tiba-tiba atau di paksa pensiun dini (pensiun dini atau tidak sesuai umur pensiun seharusnya)
2. Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*) yaitu rasa takut kehilangan dari berbagai aspek-aspek yang mempengaruhi pekerjaan. Perubahan organisasional mungkin menyebabkan seseorang kesulitan mengalami kemajuan dan beradaptasi dalam organisasi, kesempatan mendapat promosi, bertambahnya beban kerja, mempertahankan gaji tetap, meningkatkan pendapatan, ataupun kesulitan mendapatkan insentif.
3. *Powerlessnessness* (ketidakberdayaan) yaitu perasaan tidak berdaya yang mungkin berperan dalam perasaan seseorang terhadap kurangnya kontrol atau ketidakmampuan untuk mengendalikan kejadian-kejadian di lingkungan kerjanya.

Menurut Grenhalgh dan Rosenbatt (dalam Saputri, Hidayati dan Lestari, 2020) mengemukakan bahwa aspek *job insecurity* ialah makna suatu pekerjaan bagi setiap seseorang. Nilai besar kecilnya arti suatu pekerjaan bagi setiap orang mempengaruhi level ketidakamanannya atau *insecurity* nya dalam melaksanakan pekerjaan. Persepsi pegawai dalam memandang penting tidaknya aspek-aspek dalam pekerjaan. Seorang pegawai yang mempersepsikan aspek-aspek tersebut sebagai suatu ancaman akan merasakan ketidakberdayaan atau lebih gelisah, bergantung pada besar tidaknya potensi ancaman yang dirasakan pegawai terhadap hal-hal yang buruk yang mengancam pekerjaan.

4. Indikator Job Insecurity

Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadianto 2008) mengemukakan indikator dari *job insecurity* sebagai berikut :

1. Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai

Pentingnya aspek-aspek tertentu dalam pekerjaan dapat menimbulkan rasa kekhawatiran dan juga rasa tidak aman dalam bekerja. Aspek-aspek tersebut mencakup beberapa hal seperti kenaikan dalam jabatan, promosi, upah atau gaji serta lingkungan yang ada disekitar pekerjaan dapat berpengaruh terhadap tingkat keamanan dan kenyamanan yang dirasakan oleh pegawai saat sedang bekerja. Pegawai yang memiliki kemungkinan kehilangan aspek tersebut akan lebih cenderung mengalami *job insecurity*.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan

Aspek tersebut mencakup mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sedang berlaku, atau mendapatkan kenaikan gaji. Pegawai yang merasa bahwa aspek tersebut terancam akan cenderung merasa khawatir dan gelisah atau bahkan merasa tidak berdaya. Hal tersebut dapat menyebabkan pegawai rentan mengalami *job insecurity*.

3. Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif

Ancaman akan kemungkinan terjadinya peristiwa yang secara negatif dapat mempengaruhi pekerjaan keseluruhan pegawai, seperti dalam hal adanya kemungkinan bahwa pegawai akan dikeluarkan atau dipindahkan ke perusahaan atau organisasi cabang lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa hal tersebut merupakan arti penting keseluruhan kerja bagi pegawai.

4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi

Tingkat perasaan khawatir yang sedang dirasakan pegawai tentang akan dipromosikan atau tidak serta menjadi pegawai tetap dalam suatu perusahaan atau organisasi. Seberapa besar peluang perubahan negatif tersebut pada keseluruhan kerja yang dirasakan pegawai dalam keadaan terancam.

5. Ketidakberdayaan

Ketidakberdayaan merupakan ketidakmampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam berupaya untuk mengantisipasi terjadinya suatu ancaman yang dapat mempengaruhi aspek pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri secara menyeluruh. Ketidakberdayaan tersebut akibat ketidakmampuan pegawai dalam mengontrol pekerjaan yang teridentifikasi melalui empat komponen sebelumnya.

Sedangkan menurut Saputro (dalam Ridho dan Syamsuri, 2018) indikator untuk mengukur ketidakamanan kerja adalah:

1. Arti suatu pekerjaan itu bagi individu, adalah suatu pekerjaan yang mempunyai nilai positif akan perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti yang penting bagi kelangsungan kerjanya.
2. Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek di dalam pekerjaan, adalah seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan pegawai terkait aspek-aspek di dalam pekerjaan mereka.

3. Tingkat ancaman yang berkemungkinan dapat terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, adalah kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat memengaruhi secara keseluruhan kerja pegawai.
4. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu, adalah kemungkinan dari setiap peristiwa yang terjadi di dalam suatu perusahaan yang berkaitan dengan kepentingan-kepentingan yang dirasakan baik bagi dirinya.

Sverke, & Naswall (2006) memaparkan indikator dari *job insecurity* yaitu sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja menunjukkan sejauh mana pekerjaan seorang pegawai mempengaruhi harga dirinya, sejauh mana individu secara psikologis dapat diamati melalui sikap dan perilaku pegawai tersebut. Sehingga, tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang lebih minimum cenderung mengakibatkan individu mengalami *job insecurity*.

2. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan suatu hal yang lebih dari keanggotaan formal saja, namun juga mencakup sikap dan perilaku pegawai yang dapat menunjukkan menyukai organisasi dan juga bersedia melakukan usaha-usaha dengan maksimal yang dilakukannya untuk kepentingan organisasi agar tercapainya tujuan dari suatu organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga meliputi loyalitas pegawai terhadap organisasi, keterlibatannya dalam pekerjaan, serta identifikasi terhadap nilai dan tujuan dari suatu organisasi.

3. Kepercayaan pada manajemen

Kepercayaan pada manajemen dinilai sangat mempengaruhi pegawai dalam bekerja terutama mengerjakan tugas-tugas di dalam suatu organisasi, karena jika pegawai tidak

memiliki kepercayaan terhadap manajemen, maka pegawai akan cenderung untuk kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

B. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Intention (keinginan) adalah niat yang timbul pada seseorang untuk mencapai sesuatu. Sedangkan *turnover* merupakan berhentinya seseorang pegawai dari tempat pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja dan bekerja ke tempat yang lain. Dengan demikian, *Turnover Intention* (intensi keluar) merupakan keinginan atau niat pegawai untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane dalam Halimah, Fathoni dan Minarsih, 2016).

Ajzen (2012) mengartikan *intention* (intensi) merupakan konstruk psikologis yang mengawali suatu perilaku. Ketika *intention* berperilaku sudah muncul, maka akan muncullah perilaku *turnover* (berpindah) tersebut. Menurut Harnoto dalam Abadin (2019) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan dari pegawai untuk keluar dari pekerjaannya dan berencana untuk mendapatkan pekerjaan ditempat yang lain.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (dalam Halimah, Fathoni & Minarsih, 2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi individu untuk berpindah ditentukan oleh:

1. Faktor-faktor keorganisasian

- a. Besar kecilnya organisasi, ada kaitannya dengan pergantian pegawai yang tidak begitu banyak, karena suatu organisasi yang lebih besar akan memiliki kesempatan-kesempatan mobilitas internal yang lebih banyak, seleksi personalia yang maju dan

proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem upah yang lebih bersaing, dan juga kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian pegawai.

- b. Besar kecilnya suatu unit kerja, mungkin juga berhubungan dengan pertukaran pegawai melalui variabel-variabel lain seperti keserasian kelompok, personalisasi dan komunikasi. Ada suatu tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat ketenagaan kerja kasar, memiliki tingkat pergantian pegawai yang lebih rendah.
- c. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada keterkaitan yang kuat antara tingkat pembayaran dan terjadinya pergantian pegawai. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkatan suatu penghasilan yang relatif. Pergantian pegawai ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar gaji karyawan dengan rendah.
- d. Bobot pekerja, masalah pokok ini banyak menarik perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya suatu dugaan bahwa tanggapan-tanggapan perlakuan dan sikap terhadap suatu pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan seseorang. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan keterkaitan antara pergantian pegawai dan suatu ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas pekerjaan atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab dalam pekerjaan.
- e. Gaya pengawasan, sebuah kajian menemukan bahwa terdapat tingkat pergantian pegawai yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana supervisor kurang peduli, tanpa mempedulikan tingkat strukturnya. Selain itu ditemukan bahwa kurangnya pertimbangan ke pengawasan merupakan alasan kedua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab terjadinya pemberhentian pegawai.

2 Faktor-faktor individual, meliputi :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat digambarkan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh seseorang dengan kenyataan yang terjadi.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan terhadap suatu pekerjaan, semakin besar pula keinginan pegawai untuk keluar.
- c. Pembayaran, keterkaitan antara tingkat pembayaran dan laju pergantian pegawai sangat tepat untuk membenarkan pembayaran sebagai penyebab pergantian pegawai yang secara hipotetik paling utama dalam setiap kajian yang dilakukan terhadap organisasi.
- d. Promosi, minimnya kesempatan untuk promosi dinyatakan sebagai suatu alasan utama pegawai dalam pengunduran diri. Mengetahui aspirasi-aspirasi karier dan kesempatan-kesempatan promosi individu akan menjadi harapan-harapan terhadap karir yang dapat berhubungan dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian pegawai.
- e. Bobot pekerjaan, merupakan satu diantara hubungan-hubungan lain terhadap kepuasan yang cukup kuat dalam keterkaitannya dengan pergantian pegawai.
- f. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja dan kepuasan itu terlalu kasar. Hubungan kerabat kerja mempunyai berbagai dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan di dalam suatu pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu.
- g. pengawasan, dapat dihubungkan dengan pergantian pegawai untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan.
- h. kecocokan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang di dalam suatu organisasi.

- i. Harapan untuk dapat menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini cukup berpotensi dalam menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian dalam analisis-analisis pergantian pegawai pada tingkat individu.
 - j. Niat untuk pergi atau menetap, Secara empiris tingkatan keinginan untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari penyebab pergantian pegawai yang terbaik pada tingkat individu.
 - k. Tekanan jiwa, sebagai suatu kondisi yang dinamis yang menghadapkan seseorang pada kesempatan, kendala, atau juga suatu keinginan untuk menjadi apa yang diinginkannya, dan melakukan apa saja yang disukai, serta yang penyelesaiannya diresapi sebagai hal yang tidak tentu tetapi yang akan memberikan hasil-hasil yang penting.
1. Lingkungan kerja, dapat mencakup lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik mencakup keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya pada lingkungan kerjanya, berat atau ringannya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja se-profesi, dan kualitas kehidupan kerjanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi laju pergantian pegawai. Hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja kurang nyaman akan menimbulkan niat untuk keluar dari perusahaan. Tetapi apabila lingkungan kerja yang dirasakan pegawai nyaman maka akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga menyebabkan rasa betah dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (dalam Ardan dan Jaelani, 2021) faktor yang menjadi alasan secara umum terjadinya *turnover intention* adalah ;

- 1. Undang-undang, misalnya pegawai anak-anak, Warga Negara Asing (WNA) atau pegawai yang terlibat organisasi terlarang.

2. Keinginan perusahaan, keinginan perusahaan untuk memberhentikan pegawai dapat disebabkan karena pegawai tidak mampu mengerjakan pekerjaannya, perilaku disiplin kurang baik, melanggar peraturan dan tata tertip, tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan pegawai lain, melakukan tindakan amoral dalam perusahaan dan keinginan pegawai
3. Mengundurkan diri, alasan mengundurkan diri karena keinginan pegawai antara lain, pindah ketempat lain karena mengurus orang tua, kesehatan yang kurang baik, melanjutkan pendidikan dan berwiraswasta

Menurut Ridho dalam Syamsuri (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah komitmen organisasi, promosi, kepuasan kerja, stress kerja, dan keadilan.

3. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (dalam Halimah, Fathoni dan misarsih, 2016) menyebutkan lima aspek-aspek dalam *turnover intention* yaitu:

1. Absensi yang meningkat
Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab dalam fase ini sangat kurang di bandingkan sebelumnya.
2. Mulai malas bekerja
Pegawai yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi pegawai ini adalah bekerja di tempat lainnya yang di pandang lebih mampu memenuhi semua keniginan pegawai yang bersangkutan.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertip kerja
Berbagai pelanggaran terhadap tata tertip dalam lingkungan pekrjaan sering di lakukan pegawai yang akan melakukan *turnover*.

4. Peningkatan protes terhadap atasan

Pegawai yang berkenginan melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan.

5. Perilaku positif yang sangat yang berbeda dari biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Pegawai ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang di bebaskan, dan jika perilaku positif pegawai ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan pegawai ini akan melakukan *turnover*.

Rajakpaksha (2018) dapat mengungkapkan bahwa terdapat empat kategori aspek pokok *turnover intention*, yaitu:

1. *Pay* (gaji)

Variasi antar industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang relatif. Namun sejumlah keterkaitan antara tingkat gaji dan tingkat *turnover* menyatakan bahwa bukan hanya gaji yang dapat mengakibatkan seseorang meninggalkan suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain, oleh karena itu faktor gaji harus didukung oleh faktor lainnya dalam mencegah terjadinya *turnover*.

2. *Integration* (Integrasi)

Tingkat keterlibatan pegawai dalam hubungan pokok dalam suatu organisasi. pegawai dianggap memiliki peranan penting di dalam proses jalannya suatu organisasi, hal ini dapat dilihat dari krusial atau tidaknya keterlibatan pegawai dalam berjalannya program suatu perusahaan serta siklus kerja yang memiliki rutinitas yang baik.

3. Situasi Organisasi

Kondisi dan keadaan organisasi yang meliputi, lingkungan kerja, suasana dan budaya organisasi, sampai beban kerja yang ditanggung oleh individu. Terpenuhiya sistuasi organisasi yang baik, berdampak pada loyalitas pegawai untuk tetap mengabdikan pada organisasi.

4. *Centralization* (sentralisasi) adalah suatu tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada sistem sosial, pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan dapat menimbulkan resiko besar untuk dapat terjadinya *turnover*. Keterkaitan ini didasarkan pada hal-hal seperti faktor pegawai yang memiliki sedikit *autonomy* dan kewenangan, tanggapan organisasi terhadap unit dan kebutuhan karyawan yang lambat, ataupun pegawai yang merasa bahwa dirinya tidak mempunyai kendali apapun dalam suatu organisasi.

Lichtenstein (dalam Purnomo, Pebriani 2020) menyebutkan tiga aspek *turnover intention* yaitu adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi, ada keinginan meninggalkan pekerjaan dan berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.

4. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Adenguga. et al (dalam Yuniawan & Ajiputra, 2016) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas :

1. Munculnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan, yaitu keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan muncul dari hasil pemikiran dari pegawai itu sendiri, dimana pemikiran tersebut merupakan gambaran atau cerminan dari apa yang sudah dirasakan dan dilakukan selama bekerja sehingga menimbulkan keinginan rasa untuk keluar dari perusahaan tersebut.
2. Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru, yakni dapat terjadi apabila perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhan pegawainya sehingga pegawai akan cenderung berpikir mencari alternatif untuk pekerjaan pada perusahaan lainnya.

3. Keinginan meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, yakni pegawai akan termotivasi untuk mencari pekerjaan baru pada perusahaan lainnya dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap bisa dan dapat memenuhi kebutuhan kehidupan pegawai tersebut.

Menurut Mobley (dalam Halimah, Fathoni & Minarsih, 2016) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar), mencerminkan karyawan dalam berpikir keluar dari suatu pekerjaan atau untuk tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini.
2. *Intention to search for alternatives* (pencarian alternatif pekerjaan), mencerminkan karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan pada tempat lain. Jika karyawan sudah mulai sering untuk berpikir keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba untuk mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik baginya.
3. *Intention to quit* (niat untuk keluar), mencerminkan karyawan yang berniat untuk keluar. Karyawan tersebut berniat untuk keluar apabila telah menemukan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaannya saat ini dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk akan tetap tinggal atau memilih keluar dari pekerjaannya.

Indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh Lum et al., (dalam Abadin, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kecendrungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, yaitu pegawai mulai berfikir untuk keluar dari perusahaan
2. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain
3. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, yaitu pegawai mulai memperlihatkan sikap yang berubah dan tidak nyaman bekerja pada perusahaan sat ini

4. Kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, yaitu pegawai melakukan tindakan diluar kebiasaan dan meningkatnya absensi dan seringnya cuti
5. Keinginan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan bekerja lebih baik, pegawai akan meninggalkan perusahaan saat ini jika ada kesempatan bekerja yang lebih baik pada tempat kerja atau perusahaan lain.

C. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity merupakan salah satu sinyal terjadinya *turnover intention* karyawan di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Karina, Rakhmawati & Abidin (2019) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, karena merasa terlalu banyak mendapat tanggung jawab dan tugas, apabila tugas yang diberikan terlalu banyak maka pegawai akan mudah lelah dan kehilangan semangat, tuntutan-tuntutan di perusahaan sangat bertentangan yang membuat pegawai bingung dengan apa yang harus dilakukan, serta mendapat tugas tanpa didukung sumber daya yang cukup sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan maksimal. Selain itu perubahan yang sering terjadi di dalam perusahaan juga mempengaruhi rasa was-was pegawai, karena apabila atasan sering berganti maka prosedur kerja akan berubah sehingga terlalu banyak perubahan yang membuat pegawai bingung.

Menurut Saputri, Hidayati dan Lestari (2020) mengungkapkan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti makin besar *job insecurity* yang dialami pegawai maka semakin besar keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*). Rasa tidak kepuasan dan tidak senang seorang pegawai pada lingkungan kerjanya mampu mendorong perasaan ketidakamanan dalam pekerja (*job insecurity*) yang mengakibatkan pengaruh buruk dari pemikiran *dysfunctional* dan menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan beralih pekerjaan.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan oleh penulis diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho = Tidak ada pengaruh signifikan antara *jobInsecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue

Ha = Ada pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue

Jika Ha diterima, maka Ho ditolak dan sebaliknya jika Ho diterima maka Ha ditolak.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yaitu :

1. Variabel bebas (X) : *Job Insecurity*
2. Variabel terikat (Y) : *Turnover Intention*

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Job Insecurity*

Menurut Grenhalgh dan Rosenbatt *job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam (Setiawan dan Hadianto, 2008) dalam penelitian ini *job insecurity* akan diukur menggunakan indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadianto 2008). yaitu arti pekerjaan tersebut bagi pegawai, tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi dan ketidakberdayaan.

2. *Turnover Intention*

Menurut Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) *intention turnover* (keinginan pindah kerja) merupakan kecenderungan atau niat individu untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau memilih untuk pindah tempat kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Dalam penelitian ini *turnover intention* akan diukur menggunakan indikator menurut Mobley (dalam Halimah, Fathoni & Minarsih, 2016) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri dari *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives* & *intention to quit*

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Roflin, Liberty dan Pariyana (2021) menjelaskan populasi adalah orang yang menjadi subjek penelitian atau orang yang karakteristiknya hendak diteliti. Orang yang menjadi subjek penelitian di sebut unit penelitian atau satuan pengamatan dan banyaknya orang yang menjadi subjek penelitian disebut ukuran populasi atau besar populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue yang berjumlah 56 orang.

2. Sampel

Menurut Roflin, Liberty dan Pariyana (2021) menjelaskan sampel adalah sebagian dari objek yang akan diteliti yang dapat mewakili seluruh populasi. Sampel di pandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil. Artinya besar sampel harus mencukupi untuk menggambarkan. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil sampel sebanyak 56 pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh yakni mengambil sampel secara keseluruhan karena jumlah populasinya tidak sampai 100. Maka peneliti mengambil sampel 100% dari jumlah populasi yang tersedia seluruh pada Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue yang berjumlah 59 orang pegawai kontrak.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*. Subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkapkan hal-hal yang sedang diteliti, Skala yang digunakan peneliti berupa pernyataan mengenai *job insecurity* dan *turnover intention*, untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan pada kolom yang sesuai. Respon yang

timbul pada subjek tidak diklasifikasikan benar-salah, semua jawaban diterima sesuai jawaban jujur dan sungguh-sungguh (Syofian, Setiyaningsih & Syamsiah, 2015). Pilihan jawaban yang akan digunakan peneliti dalam angket nantinya yaitu dengan pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 1
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

| No | Alternatif Jawaban | Skor | |
|----|---------------------------|------------------|--------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> |
| 1 | Sangat Sesuai (SS) | 4 | 1 |
| 2 | Sesuai (S) | 3 | 2 |
| 3 | Tidak Sesuai (TS) | 2 | 3 |
| 4 | Sangat Tidak Sesuai (STS) | 1 | 4 |

1. Skala *Job Insecurity*

Job insecurity akan diukur menggunakan indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Setiawan & Hadianto 2008), Skala *job insecurity* terdiri dari 40 aitem, yang di rumuskan sebagai berikut:

Tabel 2
Blue Print Skala Job Insecurity

| No | Indikator | <i>Favourable</i> | <i>Unfavorable</i> | Jumlah | Bobot |
|--------------|---|-------------------|--------------------|-----------|-------------|
| 1 | Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 2 | Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 3 | Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 4 | Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi | 4 | 4 | 8 | 20% |
| 5 | Ketidakterdayaan | 4 | 4 | 8 | 20 |
| Total | | 20 | 20 | 40 | 100% |

2. Skala *Turnover Intention*

Turnover intention akan diukur menggunakan indikator menurut Mobley (dalam Halimah, Fathoni & Minarsih, 2016) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas: memikirkan untuk keluar, pencarian alternatif pekerjaan dan niat untuk keluar. Skala *turnover intention* terdiri dari 30 aitem, berikut dirumuskan kisi-kisi instrumen *turnover intention* berdasarkan indikator yang ada. yang masing-masing memiliki pilihan.

Tabel 3
Blue Print Skala *Turnover Intention*

| No | Indikator | <i>Favourable</i> | <i>Unfavorable</i> | Jumlah | Bobot |
|--------------|---|-------------------|--------------------|-----------|-------------|
| 1 | <i>Thinking of quitting</i> | 5 | 5 | 10 | 33,3% |
| 2 | <i>Intention to search for alternatives</i> | 5 | 5 | 10 | 33,3% |
| 3 | <i>Intention to quit</i> | 5 | 5 | 10 | 33,3% |
| Total | | 15 | 15 | 30 | 100% |

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan akan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap uji tes berdasarkan analisis rasional atau *profesional judgement*. Pengujian validitas berdasarkan *profesional judgement* adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes menngkup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak di ukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang akan di ukur. Dalam penelitian ini yang menjadi panel ahli yang berkompeten atau *profesional judgement* adalah dosen pembimbing. Semakin nilai koefisien validitas mendekati +1.00 maka instrumen di indikasi semakin valid. (Yusup, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dapat dipercaya. Artinya, hasil dari pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Jika ada perbedaan dari waktu ke waktu maka hasil dari pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel (Yusup, 2018). Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan formula *Alpha Cronbach* (α) dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 for windows.

F. Analisa Data

Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini yaitu untuk mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan diuji dengan syarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 for windows. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dinyatakan data berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$, maka dinyatakan data berdistribusi tidak normal. (Ningsi dan Dukalang, 2019).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *job insecurity* dan variabel terikat yaitu *turnover intention* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier (Ningsih

dan Dukalang, 2019). Pengujian uji linieritas menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0 for Windows.

2. Uji Hipotesis

Uji regresi digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel. Variabel yang diukur pada uji regresi ini adalah *job insecurity* dan *turnover Intention* dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Regresi linier sederhana adalah identifikasi relasi dan pengaruhnya pada nilai objek. Regresi dapat dipandang sebagai alat ukur untuk mengetahui adanya korelasi antara variabel dan bisa juga untuk menentukan tingkat perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya (Jayanti, 2018). Tujuannya untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 for windows.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah

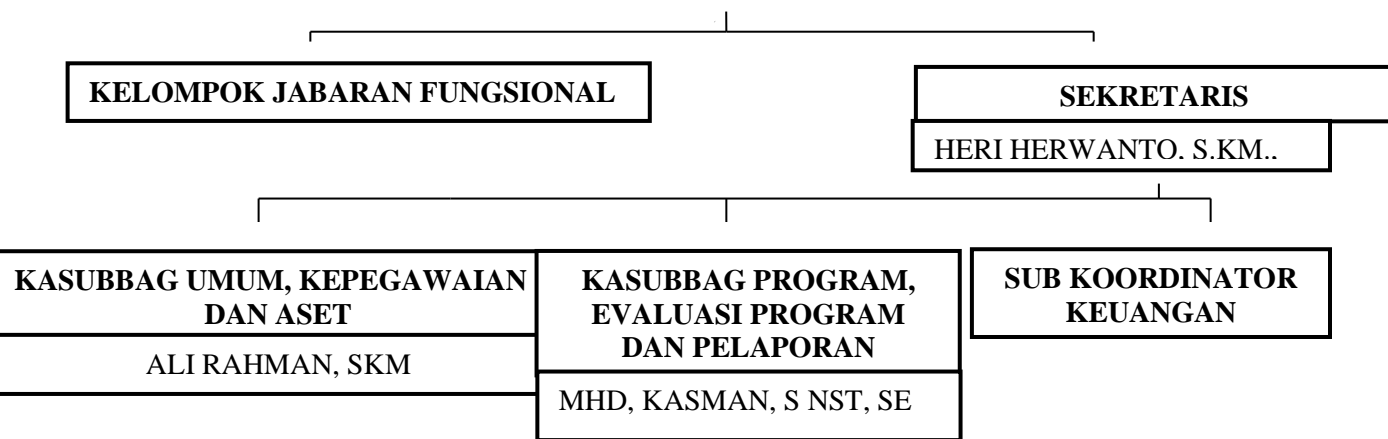
Orientasi kanchah penelitian adalah salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum dilakukannya penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui kanchah penelitian secara detail sehingga dapat membantu peneliti untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Agar bisa mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi yang mengacu pada sampel yang diinginkan. penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan kabupaten Simeulue Timur yang beralamat Jl Teuku Raja Mahmud, Desa Ameria Bahagia, Kecamatan Sinabang, Kabupaten Simeulue Timur. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 7 November 2022 sampai dengan 15 November 2022.

Dinas kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang kesehatan yang meliputi kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan dan sumber kesehatan, serta tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

Struktur organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue.

| |
|---------------------|
| KEPALA DINAS |
|---------------------|

| |
|-------------------------|
| MAS ETIKA PUTRA, S.KM., |
|-------------------------|



B. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, beberapa persiapan yang matang dilakukan oleh peneliti untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan mengurus surat perizinan penelitian, selanjutnya peneliti melakukan proses penelitian hingga selesai.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang di keluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 496/uM.M6/F/2020 pada tanggal; 01 Oktober 2022. Surat tersebut mengeluarkan keterangan bahwasannya telah diizinkan melakukan penelitian di Dinas Kesehatan kabupaten Simeulue Timur. Dinas Kesehatan kabupaten Simeulue Timur mengeluarkan surat keterangan bahwasannya telah dilakukan penelitian dengan nomor surat 050.1/1429.a/2022.

2. Penyusunan Alat Ukur

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala *job insecurity* dan *turnover intention* pada seluruh pegawai kontrak dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Aitem *job insecurity* disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Setiawan dan Hadianto (2008) yaitu arti pekerjaan tersebut bagi pegawai, tingkat ancaman yang dirasakan pegawai

mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadi peristiwa negatif, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi, ketidakberdayaan, yang terdiri dari 40 aitem. Aitem *turnover intention* disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Halimah, Fathoni, dan Minarsih (2016) yaitu *thinking of quitting, intention to search of alternatives, intention to quit* yang terdiri dari 30 aitem.

3. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner pada seluruh pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue yang berjumlah 56 orang dan dalam kurun waktu kurang lebih sepuluh hari. Peneliti membagikan setiap kuesioner pada seluruh pegawai kontrak, setelah diisi selanjutnya peneliti melakukan olah data menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 23.0 For Windows

C. Validitas & Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan pada sebuah aitem. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *professional judgement* yaitu dosen pembimbing yang akan menilai dan menyarankan aitem-aitem yang akan di uji. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki aitem-aitem yang ada kemudian dosen pembimbing telah mengatakan bahwa aitem pada variabel tersebut layak untuk dilakukan penelitian.

2. Diskriminasi Aitem

Diskriminasi aitem menurut Azwar (2015) merupakan seleksi aitem yang dilakukan dengan melihat aitem yang gugur dengan nilai *corrected aitem-Total correlation* di bawah 0,30 dan aitem dalam penelitian dengan nilai diatas 0,30 dapat dilanjutkan untuk penelitian

selanjutnya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan aitem bagus untuk digunakan pada skala *job insecurity* sebanyak 34 aitem dan yang tidak bagus sebanyak 6 aitem yaitu; 1, 5, 19, 23, 25, 31. Hasil analisis aitem skala *job insecurity* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Job Insecurity*
Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang

| No | Aspek | Nomor Aitem | | Total |
|-------|---|------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai | 1, 3, 5, 7 | 10, 12, 2, 14 | 8 |
| 2 | Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan | 9, 11, 13, 15 | 4, 8, 6, 18 | 8 |
| 3 | Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadi peristiwa negatif | 19, 21, 23, 17 | 16, 26, 30, 32 | 8 |
| 4 | Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi | 25, 27, 29, 31 | 20, 22, 24, 28 | 8 |
| 5 | Ketidakberdayaan | 33, 39, 35, 37 | 36, 34, 38, 40 | 8 |
| Total | | 20 | 20 | 40 |

Ket: Aitem yang dihitamkan adalah aitem yang tidak bagus

Tabel 5
Hasil Diskriminasi Aitem *Job Insecurity* Setelah Aitem Tidak Bagus Dibuang

| No | Aspek | Nomor Aitem | | Total |
|----|---|------------------|--------------------|-------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | Arti pekerjaan tersebut bagi pegawai | 3, 7 | 10, 12, 2, 14 | 6 |
| 2 | Tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan | 9, 11, 13, 15 | 4, 8, 6, 18 | 8 |
| 3 | Tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadi peristiwa negatif | 21, 29 | 16, 26, 30, 32 | 6 |
| 4 | Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi | 27, 29 | 20, 22, 24, 28 | 6 |

| | | | | |
|-------|------------------|----------------|----------------|-----------|
| 5 | Ketidakterdaayan | 33, 39, 35, 37 | 36, 34, 38, 40 | 8 |
| Total | | 14 | 20 | 34 |

Aitem yang bagus untuk digunakan pada skala *turnover intention* sebanyak 26 aitem dan yang tidak bagus sebanyak 4 yaitu; 7, 15, 19, 10. Hasil analisis aitem skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Turnover Intention* Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang

| No | Aspek | Nomor Aitem | | Total |
|--------------|--|-------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | <i>Thinking of quitting</i> | 1, 7, 15, 19, 25 | 4, 10, 12, 22, 28 | 10 |
| 2 | <i>Intention to search of alternatives</i> | 5, 11, 17, 23, 27 | 2, 8, 14, 20, 30 | 10 |
| 3 | <i>Intention to quit</i> | 3, 9, 13, 21, 29 | 6, 16, 18, 24, 26 | 10 |
| Total | | 15 | 15 | 30 |

Ket: Aitem yang dihitamkan adalah aitem yang tidak bagus

Tabel 7
Hasil Diskriminasi Aitem *Turnover Intention* Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang

| No | Aspek | Nomor Aitem | | Total |
|--------------|--|-------------------|--------------------|-----------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | |
| 1 | <i>Thinking of quitting</i> | 1, 25 | 4, 12, 22, 28 | 7 |
| 2 | <i>Intention to search of alternatives</i> | 5, 11, 17, 23, 27 | 2, 8, 14, 20, 30 | 10 |
| 3 | <i>Intention to quit</i> | 3, 9, 13, 21, 29 | 6, 16, 18, 24, 26 | 10 |
| Total | | 12 | 14 | 26 |

3. Uji Reliabilitas

Selanjutnya, peneliti menjabarkan hasil uji reliabilitas sebelum aitem yang tidak bagus dibuang dapat dilihat pada tabel di bawah ini;

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Data bagus

| Reliability Statistic | | |
|-----------------------|------------------|------------|
| Skala | Cronbach's Alpha | N of Aitem |

| | | |
|---------------------------|-------|----|
| <i>Job insecurity</i> | 0,937 | 40 |
| <i>Turnover intention</i> | 0,895 | 30 |

Sumber: SPSS. versi 23.0 for windows

Nilai Cronbach's Alpha sebelum aitem tidak bagus dibuang *job insecurity* diperoleh sebesar 0,937 dan *turnover intention* sebesar 0,895.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Data Bagus

| Reliability Statistic | | |
|---------------------------|------------------|------------|
| Skala | Cronbach's Alpha | N of Aitem |
| <i>Job insecurity</i> | 0,948 | 34 |
| <i>Turnover intention</i> | 0,904 | 26 |

Hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada Cronbach Data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha *job insecurity* diperoleh sebesar 0,948 dan *turnover intention* diperoleh sebesar 0,904.

D. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Timur yang terdiri laki-laki dan perempuan. Populasi subjek dalam penelitian ini adalah 56 orang pegawai kontrak. Penentuan jumlah subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan pegawai kontrak dinas kesehatan karena jumlah populasinya tidak sampai 100.

2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, kategori *job insecurity* dan *turnover intention* dibagi menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi.

Deskripsi data diperoleh dari nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan SD dari variabel *job insecurity* dan *turnover intention* diantaranya:

Tabel 10
Nilai Mean dan SD Variabel Job Insecurity Dan Turnover Intention
Descriptive Statistic

| | <i>N</i> | <i>Mean</i> | <i>Std. Deviation</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maximum</i> |
|---------------------------|----------|-------------|-----------------------|----------------|----------------|
| <i>Job Insecurity</i> | 56 | 107.38 | 15.700 | 74 | 136 |
| <i>Turnover Intention</i> | 56 | 57.20 | 11.028 | 26 | 79 |

Sumber: SPSS. versi 23.0 for windows

Tabel 11
Norma Pengkategorian

| No | Tingkat/Kategori | Skor |
|----|------------------|--|
| 1. | Rendah | $X < (M - 1.SD)$ |
| 2. | Sedang | $X < (M - 1.SD) \leq X (M + 1.SD)$ |
| 3. | Tinggi | $(M + 1.SD) \leq X$ |

Rumus : Rendah = $X < (M - 1.SD)$

Sedang = $X < (M - 1.SD) \leq X (M + 1.SD)$

Tinggi = $(M + 1.SD) \leq X$

a. Skala Job Insecurity

Rendah = $X < (M - 1.SD)$

$$= X < (107 - 1.16)$$

$$= X < 91$$

Sedang = $X < (M - 1.SD) \leq X (M + 1.SD)$

$$= X < 107 - 1.16 \leq X (107 + 1.16)$$

$$= \leq 91 \leq X 123$$

Tinggi = $(M + 1.SD) \leq X$

$$= (107 + 1.16) \leq X$$

$$= \leq X 123$$

b. Skala *Turnover Intention*

$$\text{Rendah} = X < (M - 1.SD)$$

$$= X < (57 - 1.11)$$

$$= X < 46$$

$$\text{Sedang} = X < (M - 1.SD) \leq X (M + 1.SD)$$

$$= X < (57 - 1.11) \leq X (57 + 1.11)$$

$$= < 46 \leq X 68$$

$$\text{Tinggi} = (M + 1.SD) \leq X$$

$$= (57 + 1.11) \leq X$$

$$= \leq X 68$$

Berdasarkan norma standar pada tabel maka diketahui skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut

Tabel 12
Hasil Deskripsi Variabel *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

| No | Variabel | Kategori | Interval | Subjek | Persentase |
|----|---------------------------|--------------|--------------------|-----------|--------------|
| 1 | <i>Job insecurity</i> | Rendah | $X < 91$ | 9 | 16% |
| | | Sedang | $\leq 91 \leq 123$ | 37 | 66% |
| | | Tinggi | $\leq X 108$ | 10 | 17,8% |
| | | Total | | 56 | 99,8% |
| 2 | <i>Turnover intention</i> | Rendah | $X < 46$ | 7 | 12,5% |
| | | Sedang | $\leq 46 \leq 68$ | 37 | 66% |
| | | Tinggi | $\leq X 68$ | 12 | 21,4% |
| | | Total | | 56 | 99,9% |

Berdasarkan hasil deskripsi variabel *job insecurity* di atas, diketahui rentang frekuensi diskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 9 orang dengan presentase 16%, kategori sedang sebanyak 37 orang dengan presentase 66% dan kategori tinggi sebanyak 10 orang dengan presentase 17,8%. Dari 56 pegawai kontrak Dinas Kesehatan yang diteliti dapat dilihat dari hasil pengategorian menunjukkan bahwa *job insecurity* pada pegawai kontrak mengalami kategori sedang yaitu sebanyak 66%

dibandingkan kategori rendah yaitu 16% dan tinggi 17,8%. Selanjutnya diskripsi variabel *turnover intention* diketahui rentang frekuensi diskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 7 orang dengan presentase 12,5%, ketegori sedang sebanyak 37 orang dengan presentase 66%, kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan presentasi 21,4%. Dari 56 pegawai kontrak Dinas Kesehatan yang diteliti dapat dilihat dari hasil pengategorian menunjukkan bahwa *turnover intention* pada pegawai kontrak lebih mengalami kategori sedang yaitu sebanyak 66% dibandingkan kategori rendah yaitu 12,5% dan tinggi 21,4%.

E. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Asumsi Syarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogrov Smornov Test* untuk melihat sebaran data suatu kelompok berdistribusi normal atau tidak. Persebaran data berdistribusi normal apabila nilai $p > 0,05$ dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

| No | Skala | Nilai Kolmogrov-Smirnov | Nilai Sig |
|----|---------------------------|-------------------------|-----------|
| 1 | <i>Job Insecurity</i> | 0,518 | 0,951 |
| 2 | <i>Turnover Intention</i> | 0,679 | 0,747 |

Sumber: SPSS. versi 23.0 *for windows*

Berdasarkan tabel sebelumnya diketahui bahwa nilai signifikan varibael *job insecurity* *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,951 dan vairabel turnover intention 0,747 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bawah data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu *job insecurity* dan variabel terikat yaitu *turnover intention* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai $> 0,05$, tetapi jika nilai $p < 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak linier.

Tabel 14
Hasil Uji Linieritas

| Skala | F | Sig |
|---------------------------------------|--------|-------|
| Job Insecurity dan Turnover Intention | 24,987 | 0,000 |

Sumber: SPSS. versi 23.0 for windows

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah uji regresi. Uji regresi digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebas adalah *job insecurity* dan variabel terikat adalah *turnover Intention*. Berikut peneliti menjabarkan hasil uji regresi;

Tabel 15
Hasil Uji Regresi

| Variabel | F | Sig |
|---------------------------------------|-------|-------|
| Job Insecurity dan Turnover Intention | 25,4% | 0,000 |

Sumber: SPSS. versi 23.0 for windows

F. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Dinas Kesehatan. Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini dilihat dari nilai R Square 25,4% dan juga nilai Sig dengan nilai 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki hubungan yang linier. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (nyata) antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak Dinas Kesehatan.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dapat dilihat dari table kategorisasi, pegawai kontrak yang mengalami *job insecurity* yaitu dalam kategori rendah sebanyak 9 orang dengan presentase 16%, kategori sedang sebanyak 37 orang dengan presentase 66% dan kategori tinggi sebanyak 10 orang dengan presentase 17,8%. Pegawai kontrak yang mengalami *turnover intention* yaitu kategori rendah sebanyak 7 orang dengan presentase 12,5%, ketegori sedang sebanyak 37 orang dengan presentase 66%, kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan presentasi 21,4%. Dari 56 pegawai kontrak Dinas Kesehatan yang diteliti dapat dilihat dari hasil pengategorian menunjukkan bahwa job insecurity dan turnover intention keduanya rentang mengalami kategori sedang.

Penyebab terjadinya *job insecurity* dikarenakan banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau kontrak. Semakin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, maka menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* (Saputra, 2016). *Job insecurity* adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memiliki rasa tidak aman terhadap pekerjaan yang ia miliki. Rasa tidak aman itu bisa timbul karena adanya ancaman akan kehilangan dari pekerjaan tersebut ataupun kehilangan terhadap dimensi dari pekerjaan itu sendiri (Januarta dan Adnyani,2019). Ada beberapa faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada pegawai yaitu komitmen organisasi, promosi, kepuasan kerja, stress kerja dan keadilan (Ridho dan Syamsuri, 2018). *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan terjadinya *job insecurity* dikarenakan faktor seperti arti pekerjaan tersebut bagi pegawai, tingkat ancaman yang dirasakan pegawai mengenai aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman adanya kemungkinan terjadinya peristiwa negatif, tingkat

kepentingan-kepentingan yang dirasakan pegawai mengenai potensi, ketidakberdayaan, yang dapat memicu terjadinya job insecurity pada pegawai kontrak Dinas Kesehatan.

Faktor *turnover intention* disebabkan karena *thinking of quitting, intention to search for alternatives, intention to quit*, yang menyebabkan terjadinya turnover dikalangan pegawai kontrak Dinas Kesehatan. Adapun juga dengan pekerjaan yang bersifat sementara dan adanya penerimaan pegawai setiap tahunnya, pegawai kontrak akan cenderung lebih mengalami job insecurity karena takut akan kehilangan pekerjaan, akibat dari takut kehilangan pekerjaan tersebut maka pegawai kontrak akan berpikir untuk mencari pekerjaan yang baru, dimana jika pegawai kontrak diberhentikan maka pegawai kontrak sudah menemukan tempat pekerjaan yang baru. Dengan begitu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan Dinas Kesehatan itu dengan meminimalisir tingkat perputaran pegawai dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan pegawai untuk berpindah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Dinas Kesehatan hal ini dapat dilihat dari hasil uji hipotesis menunjukkan nilai R Square 25,4% dan juga nilai sig 0,000. Maka dalam uji hipotesis dalam regresi dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh 25,4% terhadap *turnover intention* dan sisanya *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh secara keseluruhan, maka ada beberapa pandangan peneliti yang dapat dijadikan saran, diantaranya:

1. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Timur

Beberapa hal yang dapat dilakukan agar dapat mengurangi *job insecurity* dan *turnover intention* pada pegawai kontrak yaitu Dinas Kesehatan harus mampu menekankan *job insecurity* dan diharapkan dapat memberikan rasa aman pada pegawai kontrak sehingga dapat mengurangi terjadinya *turnover intention* pada pegawai kontrak serta memberikan apresiasi bagi pegawai kontrak yang memiliki kinerja yang baik sehingga akan memotivasi pegawai kontrak yang lainnya untuk bekerja lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Dinas Kesehatan telah dilakukan dan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh diantara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada pegawai kontrak.

Sehingga pada peneliti selanjutnya mungkin dapat dilakakukan penelitian untuk melihat pengaruh *job insecurity* dengan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dengan memperhatikan subjek dan populasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M, J. (2019). Pengaruh *job insecurity*, kepuasan, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan kontrak. *Jurnal ilmu dan riset manajemen* 8(9): 2-18.
- Annisa, A., T. Taufiqurrahman, & Fitri, K. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru. *Jurnal online mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4(1): 364–75.
- Ayuningtyas, F, & Nugraha, H, S. (2018). Pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada buruh di kabupaten kudus (Studi Kasus Pada PT. Pura Barutama unit offset divisi produksi). *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1): 32.
- Ardan, M & Jaelani, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: *turnover intention* dapat mempengaruhi kualitas kinerja perusahaan. Banyumas, jawa tengah: CV.Pena persada redaksi.
- Andini, R. (2006). Analisis pengaruh kepuasan gaji, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap *turnover intention* (studi kasus pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). : 1–112.
- Ajzen, I. (2012). *The theory of planned behavior*. *Tagliche Praxis* 53(1): 51–58.
- Ajiputra, S, Yuniawan, M, A & Jurusan Manajemen. (2016). Analisis pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kompensasi terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi pada PDAM Kabupaten Semarang).” *Diponegoro Journal of Management* 5(1): 1–15.
- Devi, N, & Sudibia, G. (2015). Analisis pengaruh *job insecurity*, dan kompensasi finansia lterhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*: (studi pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort).” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 4(4): 1047_1067.
- Greenhalgh, L, & Rosenblatt, Z. (2010). *Evolution of research on job insecurity*. 40(1): 6-19
- Halimah, T, N., Fathoni, A & Minarsih, M, M. (2016). Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pramuniaga di Gelael Supermarket (studi kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management* 2(2).
- Hanafiah. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) dengan intensi pindah kerja (*turnover*) pada karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 1(3): 178–84.
- Harnoto. (2002). Manajemen sumber manusia. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Hasna’ni, H. (2022). Pengaruh *job insecurity* dan stress kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada masa Pandemi COVID 19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 10(2): 111-119
- Hermawati, Adya, & Dkk. (2022). Perilaku organisasi analisis kepemimpinan dan kinerja pegawai. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.

- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan ketidakamanan kerja terhadap penilaian kerja yang berdampak kepada kepuasan kerja. Surabaya: Media sahabat cendikia.
- Januartha, G, A, & Adnyani, D. (2018). Pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(2): 588.
- Jayanti, H. (2018). Peramalan pendapatan reksa dana dalam setahun menggunakan metode regresi linier sederhana. *Jurnal FIKI VIII*(2): 2087–2372.
- Karina, D, Rakhmawati, R & Abidin, M, Z. (2018). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 1(1): 62–72.
- Ningsih, S, & Dukalang, H, H. (2019). Penerapan metode suksesif interval pada analisis regresi linier berganda. *Jambura Journal of Mathematics* 1(1): 43–53.
- Purnomo, A, K, & Pebriani, W. (2020). Antecedent *turnover intention* pada karyawan rumah dakit 'X' Bandung Barat." *Mbia* 19(1): 1–11.
- Roflin, E., Liberty, I, A & Pariyana. (2021). Populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran. Pekalongan, Jawa tengah: PT. Nasya expanding manajemen
- Rajapakshe, W. (2018). *An analysis of major factors affecting labor turnover in the apparel industry in Sri Lanka: Policy Alternations for Solving the Problem.*"*International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences* 7(3):214-231.
- Rasip, A, Kurniawan, H, & Syahrina, I, A. (2020). Hubungan antara *job insecurity* dengan burnout pada karyawan *outsourcing* Fifgroup cabang Padang." *Psyche 165 Journal* 13(2): 140–46.
- Ridho, S, & Syamsuri, A, R & Dosen tetap sekolah tinggi ilmu ekonomi Labuhanbatu. (2018). Analisis pengaruh *job insecurity* dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap intensi *turnover*. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu* 6(1): 73-81.
- Saputra, A. (2017). Pengaruh kompensasi dan *job insecurity* terhadap intensi *turnover* karyawan pada PT United Sindo Perkasa Kota Batam. *Jurnal Akutansi Bareleng* 1(2): 1-14
- Saputri, P, Hidayati, T, & Lestari, D. (2020). Pengaruh *job insecurity* terhadap stress kerja, kinerja, dan *turnover intention* karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 16(3): 235–59.
- Setiawan, I, N, A, & Putra, M, S. (2016). *Turnover intention* pada karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(8): 4983–5012.
- Setiawan, R, & Hadianto, B. (2008). Job insecurity dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha* 7(2): 69–79.
- Sverke, M, & Näswall, K. (2006). *Job insecurity a literature review*. (1).
- Syofian, S, Setiyaningsi, T, & Syamsiah, N.(2015). Otomatisasi metode penelitian skala likert

berbasis Web. *Jurnal.ftumj.ac.id/index.php/semnastek* 1–8.

Widodo, R. (2017). “Analisis pengaruh keamanan kerja dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* serta dampaknya pada kinerja karyawan *outsourcing*.” *Jurnal Dinamika Sosial Budaya* 19(1): 90.

Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif.” *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7(1): 17–23.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Skala *Job Insecurity*

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya tidak memiliki kesempatan untuk dipromosikan untuk menjadi Aparatul Sipil Negara (ASN) | | | | |
| 2 | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja | | | | |
| 3 | Gaji yang saya dapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan | | | | |
| 4 | Saya tidak masalah jika ada pengurangan gaji dalam bekerja | | | | |
| 5 | Saya sulit berkomunikasi dengan rekan kerja | | | | |
| 6 | Saya merasa akan tetap dipertahankan oleh Dinas Kesehatan | | | | |
| 7 | Penempatan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | |
| 8 | Saya keberatan jika saya tetap menjadi pegawai kontrak | | | | |
| 9 | Saya merasa khawatir apabila terjadinya pengurangan gaji | | | | |
| 10 | Saya mempunyai peluang kesempatan untuk dipromosikan menjadi tenaga ASN melalui pemutihan | | | | |
| 11 | Saya merasa khawatir apabila saya tetap menjadi pegawai kontrak | | | | |
| 12 | Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan beban pekerjaan saat ini | | | | |
| 13 | Saya merasa adanya kemungkinan akan kehilangan pekerjaan saya | | | | |
| 14 | Penempatan tenaga kerja tidak sesuai dengan kemampuan saya | | | | |
| 15 | Sebagai pegawai kontrak, saya merasa khawatir jika diberhentikan dari pekerjaan saya sebelum saya menginginkannya | | | | |
| 16 | Saya merasa tidak ada peristiwa yang akan bisa mempengaruhi pekerjaan saya | | | | |
| 17 | Saya tidak memiliki kemampuan yang cukup jika terjadi pengurangan pegawai kontrak | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 18 | Sebagai pegawai kontrak, saya tidak keberatan apabila kontrak saya tidak diperpanjang | | | | |
| 19 | Saya merasa khawatir apabila saya dipindahtugaskan di tempat terpencil | | | | |
| 20 | Saya tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk mengikuti kegiatan yang dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan | | | | |
| 21 | Saya merasa khawatir terhadap pekerjaan saya pada tahun berikutnya | | | | |
| 22 | Ketika saya mendapat tugas tambahan dari atasan maka saya tidak langsung mengerjakannya | | | | |
| 23 | Saya merasa khawatir akan dipecat jika melanggar peraturan Dinas Kesehatan | | | | |
| 24 | Saya tidak bisa menerima pekerjaan di luar jam kerja saya dalam keadaan apapun | | | | |
| 25 | Saya memiliki kemampuan yang cukup jika ada kegiatan di Dinas Kesehatan | | | | |
| 26 | Saya merasa tidak ada peristiwa yang akan bisa mempengaruhi pekerjaan saya | | | | |
| 27 | Ketika mendapat tugas tambahan maka saya akan berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu | | | | |
| 28 | Saya butuh bantuan dari rekan kerja dalam menyelesaikan tugas | | | | |
| 29 | Saya bersedia menerima tugas tambahan dari atasan di luar jam kerja jika memang mendesak | | | | |
| 30 | Saya yakin tidak akan diberhentikan oleh Dinas Kesehatan Walaupun saya sudah melanggar peraturan | | | | |
| 31 | Saya mandiri untuk menyelesaikan urusan pekerjaan | | | | |
| 32 | Jika terjadi pengurangan pegawai kontrak, saya dapat mempertahankan posisi saya dengan kemampuan yang saya miliki | | | | |
| 33 | Saya merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas | | | | |
| 34 | Saya mampu mengerjakan semua tugas yang diberikan | | | | |
| 35 | Saya khawatir apabila ada penerimaan pegawai kontrak setiap tahunnya yang akan mempengaruhi posisi saya | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 36 | Saya merasa puas terhadap hasil kinerja saya | | | | |
| 37 | Saya merasa tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk menghadapi lingkungan kerja yang baru | | | | |
| 38 | Adanya penerimaan pegawai kontrak tidak membuat saya khawatir | | | | |
| 39 | Dalam beberapa tugas yang diberikan, saya tidak mampu untuk mengerjakannya | | | | |
| 40 | Saya bisa menghadapi lingkungan pekerjaan saya dalam hal apapun | | | | |

Skala *Turnover Intention*

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya tidak sesuai dengan bidang keahlian yang saya miliki | | | | |
| 2 | Saya tidak mencari informasi lowongan pekerjaan di tempat lain | | | | |
| 3 | Saya berkeinginan untuk berhenti dari tempat kerja | | | | |
| 4 | Saya akan tetap bekerja di Dinas Kesehatan walaupun pekerjaan yang saya lakukan terlalu berat | | | | |
| 5 | Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain | | | | |
| 6 | Saya berkeinginan untuk selalu kerja di Dinas Kesehatan | | | | |
| 7 | Saya berniat keluar dari tempat saya kerja karena gaji yang saya terima tidak sesuai dengan pekerjaan | | | | |
| 8 | Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya walaupun saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di instansi lain | | | | |
| 9 | Saya berkeinginan untuk keluar dari instansi tempat saya bekerja dan mencari pekerjaan lain | | | | |
| 10 | Saya akan tetap bekerja di Dinas Kesehatan walaupun gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 11 | Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja apabila sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dari sekarang | | | | |
| 12 | Saya tetap berkerja di Dinas Kesehatan walaupun tidak ada perkembangan karir di Dinas Kesehatan | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 13 | Saya berpikir untuk meninggalkan Dinas Kesehatan di masa yang akan datang | | | | |
| 14 | Saya tidak menghubungi teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan | | | | |
| 15 | Saya berniat keluar dari pekerjaan saya karena tidak adanya perkembangan karir | | | | |
| 16 | Saya tidak ada niat untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini | | | | |
| 17 | Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan lain untuk saya | | | | |
| 18 | Saya akan tetap bekerja di Dinas Kesehatan sekarang dan di masa yang akan datang | | | | |
| 19 | Saya berfikir untuk meninggalkan pekerjaan saya yang sekarang | | | | |
| 20 | Saya tetap bertahan di pekerjaan saya walaupun tidak dapat memenuhi kebutuhan saya | | | | |
| 21 | Saya mencari perbandingan pekerjaan lain di luar Dinas Kesehatan yang cocok dengan saya | | | | |
| 22 | Saya belum ada niat untuk meninggalkan pekerjaan saya | | | | |
| 23 | Saya berkeinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain, karena yang sekarang tidak dapat memenuhi kebutuhan saya | | | | |
| 24 | Saya tidak suka membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan yang lain | | | | |
| 25 | Saya ingin berenti dari Dinas Kesehatan Karena gaji yang saya terima tidak dapat memenuhi kebutuhan saya | | | | |
| 26 | Jika saya diterima di perusahaan lain, saya masih akan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya sekarang | | | | |
| 27 | Saya ingin mencari pekerjaan di tempat lain sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | | | | |
| 28 | Saya tetap bekerja di Dinas Kesehatan walaupun gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya | | | | |
| 29 | Jika saya diterima di perusahaan lain, maka saya akan langsung berenti dari pekerjaan saya sekarang | | | | |
| 30 | Pekerjaan yang saat ini sesuai dengan kemampuan saya | | | | |

Lampiran 2. Reliabilitas Skala *Job Insecurity* Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,937 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 122,64 | 261,834 | ,298 | ,937 |
| VAR00002 | 122,84 | 256,719 | ,404 | ,937 |
| VAR00003 | 122,54 | 251,708 | ,725 | ,934 |
| VAR00004 | 123,16 | 254,028 | ,543 | ,935 |
| VAR00005 | 122,45 | 263,379 | ,294 | ,937 |
| VAR00006 | 122,93 | 251,813 | ,575 | ,935 |
| VAR00007 | 122,55 | 255,015 | ,610 | ,935 |
| VAR00008 | 122,73 | 255,654 | ,616 | ,935 |
| VAR00009 | 122,71 | 257,008 | ,528 | ,935 |
| VAR00010 | 122,91 | 254,119 | ,585 | ,935 |
| VAR00011 | 122,57 | 258,540 | ,499 | ,936 |
| VAR00012 | 122,70 | 256,579 | ,522 | ,935 |
| VAR00013 | 122,46 | 257,126 | ,657 | ,935 |
| VAR00014 | 122,71 | 251,517 | ,676 | ,934 |
| VAR00015 | 122,55 | 261,924 | ,328 | ,937 |
| VAR00016 | 122,86 | 252,561 | ,621 | ,935 |
| VAR00017 | 122,37 | 263,184 | ,407 | ,936 |
| VAR00018 | 122,68 | 254,913 | ,651 | ,934 |
| VAR00019 | 122,75 | 264,045 | ,269 | ,937 |
| VAR00020 | 123,02 | 257,109 | ,448 | ,936 |
| VAR00021 | 122,66 | 258,446 | ,528 | ,935 |

| | | | | |
|-----------------|---------------|----------------|--------------|-------------|
| VAR00022 | 122,62 | 257,293 | ,548 | ,935 |
| VAR00023 | 122,87 | 265,784 | ,153 | ,938 |
| VAR00024 | 122,79 | 252,135 | ,702 | ,934 |
| VAR00025 | 122,89 | 262,388 | ,278 | ,938 |
| VAR00026 | 122,57 | 254,904 | ,579 | ,935 |
| VAR00027 | 122,54 | 256,035 | ,661 | ,935 |
| VAR00028 | 122,80 | 252,633 | ,690 | ,934 |
| VAR00029 | 122,62 | 261,293 | ,383 | ,937 |
| VAR00030 | 122,77 | 253,781 | ,646 | ,934 |
| VAR00031 | 123,23 | 278,181 | -,286 | ,944 |
| VAR00032 | 122,70 | 256,543 | ,584 | ,935 |
| VAR00033 | 122,55 | 256,143 | ,694 | ,934 |
| VAR00034 | 122,84 | 255,556 | ,584 | ,935 |
| VAR00035 | 123,12 | 255,711 | ,531 | ,935 |
| VAR00036 | 122,93 | 255,304 | ,565 | ,935 |
| VAR00037 | 122,57 | 257,668 | ,499 | ,936 |
| VAR00038 | 122,95 | 256,452 | ,510 | ,936 |
| VAR00039 | 122,71 | 252,244 | ,648 | ,934 |
| VAR00040 | 122,93 | 249,740 | ,771 | ,933 |

Lampiran 3. Reliabilitas Skala *Job Insecurity* Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,948 | 34 |

Item-Total Statistics

| Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 104,32 | 232,549 | ,444 | ,948 |
| 104,02 | 228,854 | ,729 | ,945 |
| 104,64 | 230,561 | ,564 | ,946 |
| 104,41 | 229,083 | ,572 | ,946 |
| 104,04 | 232,290 | ,601 | ,946 |
| 104,21 | 232,862 | ,608 | ,946 |
| 104,20 | 234,597 | ,500 | ,947 |
| 104,39 | 230,570 | ,612 | ,946 |
| 104,05 | 235,506 | ,496 | ,947 |
| 104,18 | 233,131 | ,541 | ,946 |
| 103,95 | 234,088 | ,658 | ,946 |
| 104,20 | 228,197 | ,699 | ,945 |
| 104,04 | 238,726 | ,326 | ,948 |
| 104,34 | 229,065 | ,648 | ,946 |
| 103,86 | 240,161 | ,389 | ,947 |
| 104,16 | 231,519 | ,674 | ,945 |
| 104,50 | 234,618 | ,426 | ,948 |
| 104,14 | 236,088 | ,491 | ,947 |
| 104,11 | 233,770 | ,571 | ,946 |
| 104,27 | 229,509 | ,694 | ,945 |
| 104,05 | 232,015 | ,577 | ,946 |
| 104,02 | 233,218 | ,653 | ,946 |
| 104,29 | 229,735 | ,693 | ,945 |
| 104,11 | 237,916 | ,391 | ,948 |
| 104,25 | 230,845 | ,649 | ,946 |
| 104,18 | 233,495 | ,586 | ,946 |
| 104,04 | 233,235 | ,690 | ,945 |
| 104,32 | 232,331 | ,596 | ,946 |
| 104,61 | 232,716 | ,532 | ,947 |

| | | | |
|--------|---------|------|------|
| 104,41 | 232,065 | ,577 | ,946 |
| 104,05 | 234,633 | ,498 | ,947 |
| 104,43 | 233,668 | ,501 | ,947 |
| 104,20 | 228,597 | ,682 | ,945 |
| 104,41 | 227,337 | ,759 | ,945 |

Lampiran 4. Reliabilitas Skala *Turnover Intention* Sebelum Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,895 | 30 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 64,32 | 128,658 | ,307 | ,895 |
| VAR00002 | 65,30 | 125,779 | ,459 | ,892 |
| VAR00003 | 64,70 | 125,452 | ,486 | ,891 |
| VAR00004 | 65,07 | 122,795 | ,595 | ,889 |
| VAR00005 | 64,63 | 123,693 | ,624 | ,889 |
| VAR00006 | 64,91 | 125,319 | ,503 | ,891 |
| VAR00007 | 63,87 | 133,930 | ,019 | ,900 |
| VAR00008 | 65,07 | 128,140 | ,363 | ,894 |
| VAR00009 | 64,39 | 123,697 | ,504 | ,891 |
| VAR00010 | 65,09 | 131,283 | ,222 | ,896 |
| VAR00011 | 64,18 | 124,440 | ,548 | ,890 |
| VAR00012 | 65,16 | 125,883 | ,483 | ,892 |

| | | | | |
|-----------------|--------------|----------------|-------------|-------------|
| VAR00013 | 64,43 | 122,358 | ,641 | ,888 |
| VAR00014 | 64,89 | 123,988 | ,522 | ,891 |
| VAR00015 | 64,13 | 130,475 | ,184 | ,898 |
| VAR00016 | 64,66 | 128,192 | ,333 | ,894 |
| VAR00017 | 64,68 | 125,677 | ,427 | ,893 |
| VAR00018 | 65,13 | 128,002 | ,505 | ,892 |
| VAR00019 | 64,63 | 130,166 | ,224 | ,896 |
| VAR00020 | 65,13 | 130,111 | ,390 | ,894 |
| VAR00021 | 64,52 | 125,054 | ,533 | ,891 |
| VAR00022 | 64,27 | 125,691 | ,403 | ,893 |
| VAR00023 | 63,84 | 125,083 | ,574 | ,890 |
| VAR00024 | 64,66 | 126,665 | ,470 | ,892 |
| VAR00025 | 64,27 | 124,891 | ,547 | ,890 |
| VAR00026 | 64,79 | 128,317 | ,322 | ,895 |
| VAR00027 | 64,34 | 121,574 | ,681 | ,887 |
| VAR00028 | 64,39 | 127,225 | ,438 | ,892 |
| VAR00029 | 64,45 | 120,906 | ,669 | ,887 |
| VAR00030 | 64,46 | 127,817 | ,406 | ,893 |

Lampiran 5. Reliabilitas Skala *Turnover Intention* Sesudah Aitem Tidak Bagus Dibuang

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,904 | 26 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 54,68 | 115,531 | ,323 | ,904 |
| VAR00002 | 55,66 | 113,356 | ,442 | ,902 |
| VAR00003 | 55,05 | 112,706 | ,490 | ,901 |
| VAR00004 | 55,43 | 110,177 | ,598 | ,898 |
| VAR00005 | 54,98 | 110,927 | ,635 | ,898 |
| VAR00006 | 55,27 | 112,309 | ,524 | ,900 |
| VAR00008 | 55,43 | 115,231 | ,368 | ,903 |
| VAR00009 | 54,75 | 110,700 | ,525 | ,900 |
| VAR00011 | 54,54 | 112,144 | ,527 | ,900 |
| VAR00012 | 55,52 | 113,163 | ,483 | ,901 |
| VAR00013 | 54,79 | 109,917 | ,636 | ,897 |
| VAR00014 | 55,25 | 111,682 | ,505 | ,900 |
| VAR00016 | 55,02 | 114,963 | ,357 | ,903 |
| VAR00017 | 55,04 | 113,490 | ,398 | ,903 |
| VAR00018 | 55,48 | 115,236 | ,502 | ,901 |
| VAR00020 | 55,48 | 116,872 | ,421 | ,902 |
| VAR00021 | 54,87 | 112,911 | ,499 | ,900 |
| VAR00022 | 54,62 | 113,111 | ,396 | ,903 |
| VAR00023 | 54,20 | 112,743 | ,552 | ,899 |

| | | | | |
|----------|-------|---------|------|------|
| VAR00024 | 55,02 | 113,472 | ,500 | ,900 |
| VAR00025 | 54,62 | 112,311 | ,542 | ,900 |
| VAR00026 | 55,14 | 114,779 | ,364 | ,903 |
| VAR00027 | 54,70 | 109,561 | ,653 | ,897 |
| VAR00028 | 54,75 | 114,227 | ,453 | ,901 |
| VAR00029 | 54,80 | 108,415 | ,671 | ,896 |
| VAR00030 | 54,82 | 114,731 | ,425 | ,902 |

Lampiran 6. Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum | Percentiles | | |
|--------------------|----|--------|-------------------|---------|---------|-------------|------------------|--------|
| | | | | | | 25th | 50th (Median) | 75th |
| Job_Insecurity | 56 | 107.38 | 15.700 | 74 | 136 | 99.25 | 109.00 | 117.75 |
| Turnover_Intention | 56 | 57.20 | 11.028 | 26 | 79 | 51.25 | 57.00 | 63.75 |

Lampiran 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Job_Insecurity | Turnover_Intention |
|--------------------------------|----------------|----------------|--------------------|
| N | | 56 | 56 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 107.38 | 57.20 |
| | Std. Deviation | 15.700 | 11.028 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .069 | .091 |
| | Positive | .069 | .079 |
| | Negative | -.069 | -.091 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .518 | .679 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .951 | .747 |

Lampiran 8. UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-------------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Turnover_Intention * Job_Insecurity | 56 | 100,0% | 0 | 0,0% | 56 | 100,0% |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------|
| Turnover_Intention * Job_Insecurity | Between Groups | (Combined) | 5330,206 | 35 | 152,292 | 2,242 | ,029 |
| | | Linearity | 1697,440 | 1 | 1697,440 | 24,987 | ,000 |
| | | Deviation from Linearity | 3632,766 | 34 | 106,846 | 1,573 | ,143 |

| | | | | | |
|---------------|----------|----|--------|--|--|
| Within Groups | 1358,633 | 20 | 67,932 | | |
| Total | 6688,839 | 55 | | | |

Measures of Association

| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
|--|-------|-----------|------|-------------|
| Turnover_Intention * Job_Insecurity | -,504 | ,254 | ,893 | ,797 |

Lampiran 9. Uji Regresi

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Job_Insecurity ^b | . | Enter |

Correlations

| | | Turnover_Intention | Job_Insecurity |
|---------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| Pearson Correlation | Turnover_Intention | 1,000 | -,504 |
| | Job_Insecurity | -,504 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Turnover_Intention | . | ,000 |
| | Job_Insecurity | ,000 | . |
| N | Turnover_Intention | 56 | 56 |
| | Job_Insecurity | 56 | 56 |

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|-------------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,504 ^a | ,254 | ,240 | 9,614 | ,254 | 18,364 | 1 | 54 | ,000 |

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1697,440 | 1 | 1697,440 | 18,364 | ,000 ^b |
| | Residual | 4991,399 | 54 | 92,433 | | |
| | Total | 6688,839 | 55 | | | |

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 95,191 | 8,959 | | 10,625 | ,000 | | | | | |
| | Job_Insecurity | -,354 | ,083 | -,504 | -4,285 | ,000 | -,504 | -,504 | -,504 | 1,000 | 1,000 |

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------------|
| | | | | (Constant) | Job_Insecurity |
| 1 | 1 | 1,990 | 1,000 | ,01 | ,01 |
| | 2 | ,010 | 13,874 | ,99 | ,99 |

Lampiran 10. Tabulasi Data

Job_Insecurity

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 74 | 1 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| 78 | 1 | 1,8 | 1,8 | 3,6 |
| 80 | 1 | 1,8 | 1,8 | 5,4 |
| 81 | 1 | 1,8 | 1,8 | 7,1 |
| 82 | 1 | 1,8 | 1,8 | 8,9 |
| 84 | 1 | 1,8 | 1,8 | 10,7 |
| 86 | 1 | 1,8 | 1,8 | 12,5 |
| 88 | 2 | 3,6 | 3,6 | 16,1 |
| 91 | 1 | 1,8 | 1,8 | 17,9 |
| 94 | 1 | 1,8 | 1,8 | 19,6 |
| 95 | 1 | 1,8 | 1,8 | 21,4 |
| 98 | 1 | 1,8 | 1,8 | 23,2 |
| 99 | 1 | 1,8 | 1,8 | 25,0 |
| 100 | 3 | 5,4 | 5,4 | 30,4 |
| 101 | 3 | 5,4 | 5,4 | 35,7 |
| 102 | 2 | 3,6 | 3,6 | 39,3 |
| 104 | 2 | 3,6 | 3,6 | 42,9 |
| 106 | 2 | 3,6 | 3,6 | 46,4 |
| 107 | 1 | 1,8 | 1,8 | 48,2 |
| 109 | 2 | 3,6 | 3,6 | 51,8 |
| 110 | 5 | 8,9 | 8,9 | 60,7 |
| 111 | 1 | 1,8 | 1,8 | 62,5 |
| 112 | 2 | 3,6 | 3,6 | 66,1 |
| 113 | 2 | 3,6 | 3,6 | 69,6 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 114 | 2 | 3,6 | 3,6 | 73,2 |
| 117 | 1 | 1,8 | 1,8 | 75,0 |
| 118 | 1 | 1,8 | 1,8 | 76,8 |
| 121 | 2 | 3,6 | 3,6 | 80,4 |
| 122 | 1 | 1,8 | 1,8 | 82,1 |
| 124 | 2 | 3,6 | 3,6 | 85,7 |
| 125 | 1 | 1,8 | 1,8 | 87,5 |
| 127 | 1 | 1,8 | 1,8 | 89,3 |
| 131 | 1 | 1,8 | 1,8 | 91,1 |
| 133 | 1 | 1,8 | 1,8 | 92,9 |
| 135 | 3 | 5,4 | 5,4 | 98,2 |
| 136 | 1 | 1,8 | 1,8 | 100,0 |
| Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

Turnover_Intention

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 26 | 1 | 1,8 | 1,8 | 1,8 |
| 36 | 1 | 1,8 | 1,8 | 3,6 |
| 37 | 1 | 1,8 | 1,8 | 5,4 |
| 40 | 1 | 1,8 | 1,8 | 7,1 |
| 41 | 1 | 1,8 | 1,8 | 8,9 |
| 43 | 1 | 1,8 | 1,8 | 10,7 |
| 44 | 1 | 1,8 | 1,8 | 12,5 |
| 47 | 2 | 3,6 | 3,6 | 16,1 |
| 48 | 1 | 1,8 | 1,8 | 17,9 |
| 49 | 1 | 1,8 | 1,8 | 19,6 |
| 51 | 3 | 5,4 | 5,4 | 25,0 |

| | | | | |
|-------|----|-------|-------|-------|
| 52 | 3 | 5,4 | 5,4 | 30,4 |
| 53 | 4 | 7,1 | 7,1 | 37,5 |
| 54 | 1 | 1,8 | 1,8 | 39,3 |
| 55 | 3 | 5,4 | 5,4 | 44,6 |
| 56 | 2 | 3,6 | 3,6 | 48,2 |
| 57 | 5 | 8,9 | 8,9 | 57,1 |
| 58 | 1 | 1,8 | 1,8 | 58,9 |
| 59 | 2 | 3,6 | 3,6 | 62,5 |
| 60 | 1 | 1,8 | 1,8 | 64,3 |
| 61 | 2 | 3,6 | 3,6 | 67,9 |
| 63 | 4 | 7,1 | 7,1 | 75,0 |
| 64 | 1 | 1,8 | 1,8 | 76,8 |
| 65 | 1 | 1,8 | 1,8 | 78,6 |
| 68 | 3 | 5,4 | 5,4 | 83,9 |
| 69 | 2 | 3,6 | 3,6 | 87,5 |
| 71 | 2 | 3,6 | 3,6 | 91,1 |
| 75 | 2 | 3,6 | 3,6 | 94,6 |
| 78 | 2 | 3,6 | 3,6 | 98,2 |
| 79 | 1 | 1,8 | 1,8 | 100,0 |
| Total | 56 | 100,0 | 100,0 | |

BIODATA

A. Penulis

Nama : Riski auliyah
Tempat Tanggal Lahir : Sinabang, 11 Maret 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
E-mail : riskiauliyah99@gmail.com
Status dalam Keluarga : Anak Kandung
Anak ke : 1 dari 3 Bersaudara

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Barlen Emka
Pekerjaan : Wiraswasta
Alamat : Teluk Sejuah, Riau

Nama Ibu : Ade Riska Tanjung
Pekerjaan : IRT (Ibu Rumah Tangga)
Alamat : Teluk Sejuah, Riau

C. Riwayat Pendidikan

SD : MIN Simeulue Timur
SMP : SMPN 2 Simeulue Timur
SMA : MAN BABUN NAJAH Banda Aceh