

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KETIDAKPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SPG (SALES PROMOTION GIRL) PRODUK WARDAH DI BANDA ACEH

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

Oleh:

WIRDA YATUL AHYA
NPM: 2202120016



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 07 September 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

WIRDA YATULAHYA
NPM: 2202120016

Dengan judul:

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KETIDAKPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SPG (SALES PROMOTION GIRL) PRODUK WARDAH DI BANDA ACEH

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

Menyetujui / Mengesahkan:

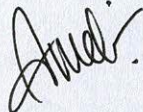
Ketua Program Studi
Manajemen

Pembimbing I

Pembimbing II

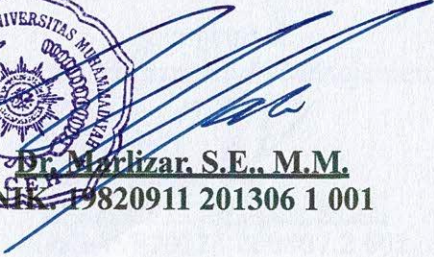

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001


Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
NIK: 19650622 199805 1 001


Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.
NIK: 19830119 201306 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 07 Februari 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

WIRDA YATULAHYA
NPM: 2202120016

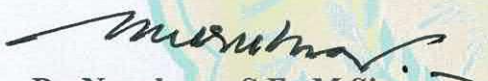
Dengan judul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KETIDAKPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SPG
(SALES PROMOTION GIRL) PRODUK WARDAH DI BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 15 Agustus 2026.

Menyetujui / Mengesahkan:
Komisi Ujian

Ketua


Dr. Nuzulman, S.E., M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Sekretaris


Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M.
NIK. 19830119 201306 2 001

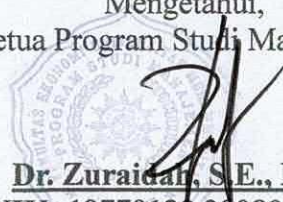
Anggota


Dr. Husnaina Mailisa Sanitri, B.M (Hons).. M.M
NIK. 19870513 201306 2 001

Anggota


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

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zuraifah, S.E., M.M.
NIK. 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 07 September 2026
Yang Menyatakan



WIRDA YATUL AHYA
NPM: 2202120016

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : **WIRDA YATUL AHYA**

NPM : 2202120016

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

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

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
KETIDAKPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SPG
(SALES PROMOTION GIRL) PRODUK WARDAH DI BANDA ACEH**

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 07 September 2026

Banda Aceh, 07 September 2026
Yang Menyatakan,



WIRDA YATUL AHYA
NPM: 2202120016

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji Syukur ke hadapan Allah SWT. Atas segala limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah di Banda Aceh”. Shalawat dan salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat ujian dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan skripsi ini. Dalam proses penyusunan skripsi, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan serta semangat dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis dengan penuh rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya menyampaikan apresiasi kepada.

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Syamsidar, S.E., M.Si., Ak. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Dr. Nuzulman, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, membimbing, serta memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulisan.
6. Kedua orang tua penulis Ayahanda Julisman dan Ibunda Azizah, yang sangat berjasa dalam hidup penulis, terima kasih tidak pernah lelah mengusahakan yang terbaik bagi penulis sehingga penulis mampu berada di titik ini. Terima kasih atas setiap doa yang selalu mengiringi langkah penulis, setiap nasihat yang menjadi penguat, dan setiap pengorbanan yang mungkin tidak akan pernah bisa penulis balas dengan apapun.
7. Kepada saudara kandung penulis, kakak Tasya Ulfati, S.E serta adik-adik Miftahul Jannah dan Annisa Aqila Rahmah, yang selalu memberikan semangat dan menemani penulis dalam berbagai proses kehidupan penulis, baik dalam keadaan suka maupun duka. Terima kasih atas perhatian, doa, dukungan yang selalu diberikaan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada sahabat seperjuangan semasa perkuliahan, khususnya Julien As'ari, Annisa Aulia Rahmatilka, Saufa Maharani BR, Said Alex Akhen Alafan, Husna, dan Yulizar. Penulis mengucapkan terima kasih karena

telah menjadi bagian dari perjalanan panjang selama masa perkuliahan, menjadi tempat berbagi cerita, keluh kesah, tawa, hingga saling menguatkan dalam melewati setiap proses yang ada. Terima kasih atas segala waktu, bantuan, dukungan, dan kebersamaan yang telah diberikan. Semoga segala cerita dan perjuangan yang telah kita lalui bersama menjadi kenangan yang selalu baik untuk dikenang, serta semoga setiap impian dan langkah yang akan kita tempuh setelah ini diberikan kemudahan dan keberhasilan oleh Allah SWT.

9. Kepada sahabat kecil penulis, Sri Herma Linda, Ulfina Rizqi, dan Sukma Rama Ananda. Terima kasih karena telah menjadi bagian dari perjalanan dan kehidupan penulis sejak dahulu hingga saat ini. Terima kasih atas segala kebaikan, perhatian, dukungan, dan kebersamaan yang tidak pernah kehilangan maknanya meskipun waktu terus berjalan dan kehidupan membawa kita pada kesibukan serta jalan masing-masing. Semoga persahabatan yang telah tumbuh sejak kecil ini tetap terjaga dan semoga kita selalu dipertemukan dalam cerita-cerita baik di masa yang akan datang.
10. Terakhir, kepada diri sendiri, terima kasih sudah mampu bertahan dan berjuang sejauh ini. Terima kasih karena tidak memilih menyerah dan memilih menyelesaikan apa yang sudah dimulai. Perjalanan ini mungkin tidak berjalan sempurna tetapi diri ini telah berusaha semampunya hingga mampu di titik ini. Terima kasih karena tetep melangkah meskipun

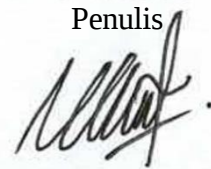
perlahan dan tetap percaya bahwa semua perjuangan akan membawa hasil yang baik pada waktunya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT. membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Amin Yaa Robbal 'Alamin.

Wassalmualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, Agustus 2026

Penulis



Wirda Yatul Ahya



DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
 BAB 1 PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.1.3 Indikator <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.1.4 Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	12
2.1.2 <i>Job Insecurity</i>	13
2.1.2.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	13
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	14
2.1.2.3 Indikator <i>Job Insecurity</i>	15
2.1.2.4 Pengukuran <i>Job Insecurity</i>	16
2.1.3 Ketidakpuasan Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Ketidakpuasan Kerja	16
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja.....	18
2.1.3.3 Indikator Ketidakpuasan Kerja.....	19
2.1.3.4 Pengukuran Ketidakpuasan Kerja	20
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	21
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	25
2.3.1 Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	25
2.3.2 Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dengan Ketidakpuasan Kerja.....	26
2.3.3 Hubungan Antara Ketidakpuasan Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	26
2.4 Kerangka Pemikiran.....	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1 Desain Penelitian	29
3.1.1 Jenis Penelitian	29

3.1.2 Lokasi dan Objek Penelitian	29
3.1.3 Horizon Waktu Penelitian	29
3.1.4 Unit Analisis	30
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	30
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.6 Pengujian Data.....	35
3.6.1 Pengujian Validitas	35
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	36
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	36
3.7 Pengujian Hipotesis	37
3.7.1 Uji Parsial (Uji T)	38
3.7.2 Uji Simultan (Uji F).....	39
3.7.3 Uji Sobel (Sobel Test).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Perkembangan Industri Kosmetik	41
4.1.2 Perkembangan Merek Kosmetik Lokal dan Wardah	42
4.1.3 Perkembangan Pemasaran Wardah di Provinsi Aceh.....	42
4.1.4 Pemasaran dan Pengelolaan SPG Wardah di Banda Aceh	43
4.1.5 Pemasaran dan Pengelolaan SPG Wardah di Banda Aceh	44
4.2 Karakteristik Responden	45
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.3.1 Deskripsi Variabel Dependen.....	47
4.3.2 Deskripsi Variabel Independen.....	49
4.4 Hasil Pengujian Data	53
4.4.1 Pengujian Data	53
4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	55
4.5 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) dan Pembahasan.....	59
4.6 Pengujian Hipotesis.....	63
4.7 Uji Mediasi	66
4.8 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test	69
4.9 Implikasi Penelitian.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3. 1 Horizon Waktu Penelitian	30
Tabel 3. 2 Data Populasi	31
Tabel 3. 3 Tabel Skala Likert	32
Tabel 3. 4 Tabel Operasional Variabel.....	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	45
Tabel 4. 2 Variabel <i>Turnover Intention</i>	47
Tabel 4. 3 Variabel <i>Job Insecurity</i>	49
Tabel 4. 4 Variabel Ketidakpuasan Kerja	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4. 6 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	54
Tabel 4. 7 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas.....	57
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Ketidakpuasan Kerja	59
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Ketidakpuasan Kerja.....	58
Tabel 4. 10 Penguji Hipotesis	63
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test	70

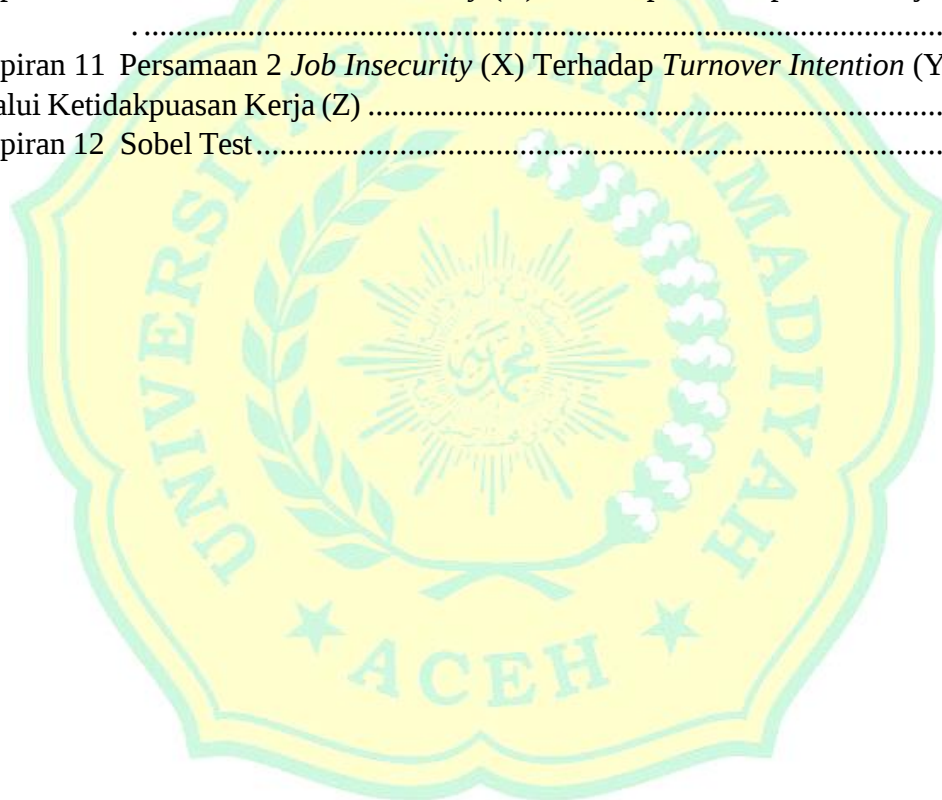
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Grafik Kondisi Keluar-Masuk SPG	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4. 1 Grafik Plot	55
Gambar 4. 2 Grafik Histogram.....	56
Gambar 4. 3 Grafik Scetterplot	58
Gambar 4. 4 Model Persamaan Pengujian Mediasi dengan Sobel Test	68
Gambar 4. 5 Hasil Screenshot Uji Sobel Test Online	70



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 Tabulasi Data	83
Lampiran 3 Frequency Tabel.....	85
Lampiran 4 Frequency Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	86
Lampiran 5 Frequency Variabel <i>Job Insecurity</i> (X).....	88
Lampiran 6 Frequency Variabel Ketidakpuasan Kerja (Z)	90
Lampiran 7 Realibility dan Validitas <i>Job Insecurity</i> (Y)	92
Lampiran 8 Realibility dan Validitas <i>Job Insecurity</i> (X)	93
Lampiran 9 Realibility dan Validitas Ketidakpuasan Kerja (Z).....	94
Lampiran 10 Persamaan 1 <i>Job Insecurity</i> (X) Terhadap Ketidakpuasan Kerja (Z)	96
Lampiran 11 Persamaan 2 <i>Job Insecurity</i> (X) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) Melalui Ketidakpuasan Kerja (Z)	97
Lampiran 12 Sobel Test	99



**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN KETIDAKPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA SPG (SALES PROMOTION GIRL) PRODUK
WARDAH DI BANDA ACEH**

WIRDA YATUL AHYA
NPM : 2202120016

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si

Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Sales Promotion Girl (SPG) produk Wardah di Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 36 orang SPG produk Wardah yang ditempatkan pada 12 gerai kosmetik di Kota Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 27 dan uji Sobel (*Sobel Test*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja, *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Ketidakpuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 0,251 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,802, sehingga Ketidakpuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap *Job Insecurity* karena terbukti berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, sehingga upaya untuk mengurangi tingkat *Job Insecurity* diharapkan dapat menekan keinginan SPG untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kata kunci: *Job Insecurity*, Ketidakpuasan Kerja, *Turnover Intention*, *Sales Promotion Girl* (SPG), Analisis Jalur.

**THE EFFECT OF JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION
WITH JOB DISSATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE
AMONG SPG (SALES PROMOTION GIRL) OF WRDAH
PRODUCTS IN BANDA ACEH**

WIRDA YATUL AHYA
NPM : 2202120016

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
Pembimbing II : Dr. Amelia Rahmi, S.E., M.M

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Job Insecurity on Turnover Intention with Job Dissatisfaction as an intervening variable among Sales Promotion Girls (SPGs) of Wardah products in Banda Aceh. This study employed a quantitative approach involving a population of 36 Wardah SPGs assigned to 12 cosmetic stores in Banda Aceh. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were selected as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using path analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics version 27 and the Sobel Test. The results showed that Job Insecurity had no significant effect on Job Dissatisfaction. Job Insecurity had a positive and significant effect on Turnover Intention, whereas Job Dissatisfaction had no significant effect on Turnover Intention. The Sobel Test produced a Z value of 0.251 with a significance level of 0.802, indicating that Job Dissatisfaction was unable to mediate the effect of Job Insecurity on Turnover Intention. The findings imply that the company should pay greater attention to Job Insecurity because it has been proven to influence Turnover Intention, and reducing employees' Job Insecurity is expected to decrease their intention to leave the company.

Keywords: *Job Insecurity, Job Dissatisfaction, Turnover Intention, Sales Promotion Girl (SPG), Path Analysis.*

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

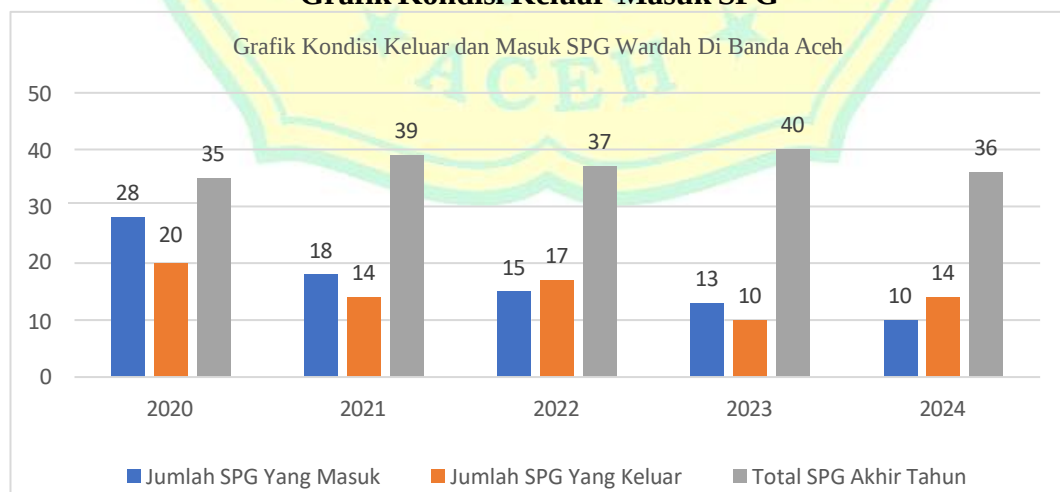
Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam keberhasilan perusahaan, terutama pada sektor pemasaran yang bergantung pada tenaga kerja garis depan seperti *Sales Promotion Girl* (SPG). SPG berperan dalam meningkatkan penjualan, memperkenalkan produk, dan membangun citra merek. Kinerja SPG sangat menentukan pencapaian target perusahaan, karena mereka berinteraksi langsung dengan konsumen dan memengaruhi keputusan pembelian (Kotler & Keller, 2021). Namun, profesi SPG sering menghadapi tantangan berupa tingginya tingkat ketidakpastian kerja (*job insecurity*), yang dapat menurunkan kepuasan kerja dan pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

Sales Promotion Girl (SPG) adalah karyawan yang mempromosikan dan menjual produk secara langsung kepada konsumen, sehingga dituntut memiliki kemampuan komunikasi dan pemahaman produk yang baik. Dalam pelaksanaannya, SPG dihadapkan pada tuntutan pencapaian penjualan sebagai bagian dari evaluasi kinerja. Selain itu, banyak SPG bekerja dengan sistem kontrak sehingga keberlanjutan pekerjaan bergantung pada hasil kerja dan kebijakan perusahaan, yang dapat menimbulkan tekanan kerja serta kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) (Marzuqi, 2021).

Wardah sebagai salah satu merek kosmetik di Indonesia juga menggunakan tenaga SPG dalam kegiatan pemasarannya. SPG Wardah bertugas mempromosikan dan menjual produk kosmetik di toko atau gerai tertentu, termasuk di Banda Aceh. Umumnya bekerja dengan sistem kontrak dan target penjualan, sehingga kondisi tersebut dapat memengaruhi kenyamanan kerja (*job insecurity*) serta mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

“*Turnover Intention* adalah niat seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari pekerjaan di organisasi lain. Niat ini sering kali didorong oleh ketidakpuasan kerja atau berbagai tekanan yang dihadapi pada tempat kerja. Apabila hal ini tidak dikelola dengan baik, *turnover intention* dapat menyebabkan tingginya angka karyawan yang keluar” (Wahyudi et al., 2024). Fenomena *turnover intention* ini menjadi lebih rumit ketika dikaitkan dengan *job insecurity*, yang sering muncul di lingkungan kerja yang penuh dinamika dan tekanan.

Gambar 1
Grafik Kondisi Keluar-Masuk SPG



Sumber : PT Parama Global Inspira

Berdasarkan grafik keluar–masuk SPG produk Wardah di Banda Aceh selama periode 2020–2024, terlihat bahwa setiap tahun terdapat SPG yang keluar dari pekerjaannya. Rata-rata jumlah SPG yang keluar berada di kisaran sekitar 40% per tahun, sehingga menunjukkan bahwa tingkat keluar karyawan tergolong cukup tinggi dan perlu mendapat perhatian. Meskipun secara teori *job insecurity* dan ketidakpuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention, namun fenomena tingginya tingkat keluar SPG Wardah di Banda Aceh menunjukkan adanya kondisi lapangan yang perlu dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui permasalahan yang terjadi mengapa *turnover intention* meningkat dan setiap tahun ada SPG yang keluar.

Tingginya jumlah SPG yang keluar dapat mencerminkan adanya ketidakpastian yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya. Sistem kerja kontrak, tuntutan target penjualan, serta terbatasnya kepastian karier dapat memengaruhi rasa aman dan kepuasan kerja SPG, sehingga mendorong munculnya *turnover intention*.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah *turnover intention* berpengaruh jika dihubungkan dengan *job insecurity* melalui ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening. Menurut penelitian (Ilmiah et al., 2020) “*Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, tetapi tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*”.

Job insecurity memberikan dampak yang luas, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dari sisi karyawan, ketidakpastian kerja menimbulkan tekanan psikologis sehingga masa depan pekerjaan terasa tidak nyaman dan penuh ancaman. “*Job insecurity* merupakan ketidakmampuan seorang karyawan dalam menjaga kelangsungan pekerjaannya akibat dari adanya sesuatu yang mengancam pekerjaan mereka. Apabila karyawan menghadapi tekanan besar di tempat kerja mereka, maka dapat memunculkan keinginan karyawan berhenti bekerja dan beralih ke tempat lain”. (Ayubbi & Tjahjadi, 2023).

Berdasarkan grafik keluar-masuk SPG Wardah di Banda Aceh selama 5 tahun terakhir, terlihat bahwa banyak SPG yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya tingkat keluar-masuk tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan kerja yang dapat mencerminkan munculnya *job insecurity* (rasa tidak aman dalam bekerja).

Salah satu yang juga menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya. “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu dilingkungan pekerjaannya, suasana persaingan yang ketat akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya khususnya sumber daya manusia yang dimilikinya”. (A.K. Yohanson dkk, 2021).

Menurut penelitian Akgunduz dan Sanli, (2022) “kepuasan kerja buruk terbukti menjadi variabel intervening yang signifikan antara *job insecurity* dan *turnover intention* di sektor jasa dan pemasaran”. Hal ini menunjukkan bahwa

ketika rasa aman dalam pekerjaan berkurang, kepuasan kerja akan menurun dan pada akhirnya meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Pada kenyataannya, masih ada banyak perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan bagi karyawan yang dimilikinya. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi merupakan salah satu sifat positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah yaitu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan dari grafik keluar-masuk SPG Wardah di Banda Aceh selama 5 tahun terakhir, terlihat bahwa cukup banyak SPG yang memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Hal ini menunjukkan adanya rasa kurang puas yang dirasakan SPG dalam menjalani pekerjaannya.

Berdasarkan data yang telah di sampaikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul proposal **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh”** yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel tersebut.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang muncul adalah:

1. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.

2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap ketidakpuasan kerja pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
3. Bagaimana pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
4. Bagaimana pengaruh ketidakpuasan kerja mengintervening *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan Adalah:

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap ketidakpuasan kerja pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh ketidakpuasan kerja terhadap *turnover intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh ketidakpuasan kerja mengintervening *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan, wawasan penulisan dan pembaca dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal pengaruh *Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh*. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam hal Pengaruh *Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh*.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian dan rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana Pengaruh *Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh*. Kemudian bagaimana pengaruh kedua variable tersebut terhadap *turnover*

intention dengan ketidakpuasan kerja sebagai variable intervening pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.1.1 *Pengertian Turnover Intention*

“*Turnover* merupakan tingkat karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari perusahaannya. Sementara itu intensi merupakan hasrat atau kemauan yang bersumber dari seseorang dalam melaksanakan suatu hal” (Maulidah et al., 2022). Tingkat *Turnover* yang tinggi menjadi masalah bagi perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan kerja. Sebaliknya, *turnover* yang rendah menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki perusahaan, nyaman dengan pekerjaannya, mengenal lingkungan organisasi, dan bertahan bekerja dalam waktu yang lebih lama.

Turnover diartikan sebagai berakhirnya hubungan kerja seorang karyawan dengan organisasi atas keputusan pribadi. Sedangkan *Intention* adalah keinginan atau niat yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu, biasanya mengacu pada tindakan atau perilaku yang ingin diwujudkan di masa mendatang. Menurut jurnal Ratnaningsih, (2021:1269) menyatakan bahwa “*turnover intention* adalah niat atau keinginan yang telah direnungkan dan dipikirkan dengan matang atas kehendaknya sendiri untuk meninggalkan pekerjaannya saat itu. Keputusan tersebut dapat terjadi karena voluntary turnover (pilihan sendiri) maupun karena involuntary turnover (keputusan Perusahaan)”.

“*Turnover intention* merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang dipicu oleh ketertarikan yang menurun terhadap pekerjaan yang sedang dijalani serta adanya peluang kerja lain di luar perusahaan” (Astuty & Risanti, 2024). Ketika seseorang sudah tidak nyaman dalam pekerjaan tersebut, maka dapat mendorong sumber daya manusia tersebut mengambil langkah untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang menurutnya lebih layak dan dapat memenuhi kebutuhan mereka.

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

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individual
 - a. Usia
 - b. Masa Kerja
 - c. Jenis Kelamin
 - d. Pendidikan
 - e. Status Perkawinan
2. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan dan bekerja secara produktif, sedangkan ketidakpuasan kerja dapat mendorong keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketidakpuasan biasanya muncul ketika tugas dan tanggung jawab tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, baik karena terlalu rendah maupun terlalu tinggi, sehingga mendorong karyawan mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan yang memengaruhi tingkat loyalitasnya. Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan memberi manfaat bagi perusahaan, sedangkan rendahnya komitmen dapat menurunkan loyalitas dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan. (Yuliani & Abdi, 2023)

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Usia, *turnover* cenderung lebih tinggi pada karyawan usia muda. Semakin bertambah usia karyawan, semakin rendah kecenderungan *turnover intention*, sedangkan karyawan yang lebih muda lebih berpotensi untuk keluar.
2. Durasi kerja, *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja yang singkat. Semakin lama masa kerja, kecenderungan *turnover* akan menurun karena karyawan sudah lebih beradaptasi dengan pekerjaannya.
3. Tingkat pembelajaran, kesempatan pembelajaran dan kesesuaian jabatan memengaruhi retensi karyawan. Pembelajaran yang tidak sesuai dengan jabatan atau harapan karier dapat meningkatkan *turnover*.
4. Keterikatan terhadap Perusahaan, keterikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan menurunkan *turnover intention*. Sebaliknya, ikatan yang lemah dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar.
5. Kepuasan kerja, kepuasan kerja berperan penting dalam menekan *turnover*. Ketidakpuasan akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan kerja dapat mendorong karyawan untuk keluar.

2.1.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Adapun indikator *turnover intention* sebagai berikut:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain
3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan
4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat
5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (Syamsul et al., 2022)

Ada pula menurut jurnal manajemen 3 indikator dalam *turnover intention* yaitu :

1. Pikiran untuk berhenti, menggambarkan pikiran seorang karyawan yang berniat keluar dari pekerjaannya atau bertahan pada lingkungan pekerjaannya saat ini. Timbulnya pikiran untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya dimulai dari rendahnya kepuasan kerja dialami sampai karyawan timbul pikiran akan keluar dari tempat kerjanya sekarang dan menimbulkan rendah atau tingginya kekuatan supaya tidak masuk kantor.
2. Keinginan untuk meninggalkan, keinginan meninggalkan pekerjaannya yang sekarang menggambarkan seseorang individu untuk memburu kerjaan di organisasi lain. Jika pegawai sudah mencoba merenung supaya keluar dari tempat kerjanya, maka pegawai itu bakal coba mencari pekerjaan yang rasanya bertambah bagus daripada perusahaannya saat ini.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, menggambarkan seseorang mempunyai niatan untuk pergi dari tempat kerjanya saat ini. Karyawan yang memiliki untuk pergi jika sudah memiliki pekerjaan yang lebih unggul daripada pekerjaannya saat ini. Segera atau lamban akan diselesaikan pada putusan pegawai apakah bertahan atau tidak. (Maulidah et al., 2022)

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator *turnover intention*, pada dasarnya indikator yang dikemukakan para ahli memiliki kesamaan, yaitu mengarah pada niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator menurut (Syamsul et al., 2022) karena sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

2.1.1.4 Pengukuran *Turnover Intention*

Adapun beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur terjadinya *turnover intention* adalah sebagai berikut :

1. Keinginan individu untuk meninggalkan organisasi, yang ditunjukkan melalui munculnya pikiran untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.
2. Niat individu untuk mencari pekerjaan alternatif, yaitu kecenderungan karyawan mempertimbangkan peluang kerja di luar organisasi.
3. Rencana individu untuk keluar dari organisasi dalam waktu tertentu, sebagai bentuk kesiapan mengambil keputusan keluar secara sukarela. (Hom et al., 2022)

Selain itu, *turnover intention* juga dapat diukur melalui sebagai berikut:

1. Kecenderungan karyawan untuk tidak mempertahankan pekerjaannya, meskipun belum diwujudkan dalam tindakan keluar.
2. Evaluasi subjektif individu terhadap keberlanjutan pekerjaannya di organisasi saat ini.
3. Niat personal untuk mengakhiri hubungan kerja secara sukarela apabila kondisi kerja dianggap tidak lagi sesuai dengan harapan (Kim, Lee, & Koo, 2024).

2.1.2 Job Insecurity

2.1.2.1 Pengertian Job Insecurity

Menurut jurnal Rumengan et al., (2023:617) “*Job insecurity* adalah keadaan ketidakmampuan dalam menjaga kesinambungan yang diharapkan dalam kondisi kerja yang kritis. *Job insecurity* menjadi indikasi psikologis yang berhubungan dengan pemahaman karyawan akan masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian. *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidaknyamanan dan ketidakamanan yang sehingga mendorong ancaman akan keberlangsungan kerja seseorang”. Berdasarkan pengertian yang dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan yang didorong oleh ketidakmampuan, kekhawatiran, rasa terancam dan perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan atas kondisi di dalam tempat kerja dan kelangsungan pekerjaan dimana depan.

Menurut jurnal Gayatri & Muttaqiyathun, (2020:78) “*Job insecurity* dapat diartikan sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan *perceived impermanence* (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 karyawan yang mengalami *job insecurity*”.

“*Job insecurity* merupakan kondisi ketika karyawan merasa tidak mampu mengendalikan atau mempertahankan keberlangsungan pekerjaannya dalam situasi yang dirasakan mengancam. Ketidakamanan kerja dapat muncul ketika karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya, misalnya akibat adanya masalah dalam lingkungan kerja yang membatasi peran atau ruang geraknya. Kondisi ini dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, baik dari aspek psikologis maupun nonpsikologis”.(Astuty & Risanti, 2024)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, *job insecurity* merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh perasaan tidak aman dan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaan di tengah situasi kerja yang tidak pasti. Kondisi ini dapat dipicu oleh ketakutan kehilangan pekerjaan, perubahan lingkungan kerja, serta penerapan sistem kontrak atau *outsourcing* yang meningkatkan ketidakpastian. *Job insecurity* juga mencerminkan ketidakpercayaan karyawan terhadap masa depan pekerjaan dan keberlanjutan kariernya.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Job Insecurity

Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* diantaranya:

1. Kondisi organisasi dan lingkungan.
Kondisi organisasi dan lingkungan seperti perubahan dalam struktur organisasi dan komunikasi organisasional misalnya merger perusahaan, restrukturisasi, dan upaya perampingan perusahaan.
2. Karakteristik jabatan dan individual
Karakteristik jabatan dan individual seperti pengalaman kerja posisi jabatan latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi, jenis kelamin dan usia.
3. Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja adalah atribut atau ciri-ciri individual yang dimiliki oleh seorang karyawan yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerjanya di tempat kerja. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan persepsi terhadap pekerjaan. (Nurul Mardiana, 2022)

2.1.2.3 Indikator *Job Insecurity*

Adapun indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Roseblatt adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan.
2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan.
3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terkait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan.
4. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap pekerjaan (Syamsul et al., 2022).

Adapun 5 indikator dalam *job insecurity* menurut jurnal majamen yaitu :

1. Pentingnya pekerjaan bagi individu
2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek pekerjaan
3. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu
4. Ketidakberdayaan yang dirasakan seseorang
5. Tingkat ancaman untuk pekerjaan pada tahun yang akan datang (Astuty & Risanti, 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai indikator *job insecurity* dari para ahli, pada dasarnya indikator tersebut memiliki kesamaan, yaitu berkaitan dengan ancaman yang dirasakan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan indikator menurut (Syamsul et al., 2022) karena sesuai dengan permasalahan penelitian.

2.1.2.4 Pengukuran *Job Insecurity*

Adapun ukuran yang digunakan untuk mengukur terjadinya *job insecurity* meliputi:

1. Perasaan tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan, yang ditandai dengan kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan.
2. Ketidakpastian terhadap masa depan pekerjaan, terutama terkait kelangsungan kontrak dan status kerja.
3. Kecemasan terhadap perubahan kondisi kerja yang merugikan, seperti pengurangan jam kerja atau pendapatan (Kurniawaty dkk., 2022)

Selain itu, *job insecurity* juga dapat diukur melalui sebagai berikut :

1. Persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan secara tidak langsung.
2. Perasaan tidak memiliki kendali atas masa depan pekerjaan.
3. Ketakutan akan ketidakstabilan kerja dalam jangka panjang (Putra & Wibowo, 2021).

2.1.3 Ketidakpuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Ketidakpuasan Kerja

“Ketidakpuasan kerja merupakan kondisi ketika karyawan memiliki perasaan negatif atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan maupun berbagai aspek yang terdapat di dalamnya. Ketidakpuasan tersebut dapat muncul ketika kondisi pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, kebutuhan, atau penilaian karyawan terhadap pekerjaannya” (Tan et al., 2022). Dengan demikian, ketidakpuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerja.

“ketidakpuasan kerja merupakan kondisi ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan dan kondisi yang diterimanya belum sesuai dengan harapan yang dimiliki” (Ramadhanti et al., 2021). Dalam penelitian tersebut, ketidakpuasan

kerja pada pegawai non-ASN antara lain berkaitan dengan perbedaan gaji dan insentif, tidak adanya jaminan kesehatan, ketidakjelasan status kepegawaian, serta pendapatan yang tidak menentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja dapat muncul ketika karyawan merasakan adanya ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan dengan kondisi yang diperoleh dalam pekerjaan.

“kepuasan kerja merupakan perasaan positif maupun negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan tercermin melalui sikap emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian, ketidakpuasan kerja dapat dipahami sebagai sisi negatif dari penilaian karyawan terhadap pekerjaan ketika pengalaman atau balas jasa yang diterima tidak memberikan perasaan positif. Ketidakpuasan tersebut dapat menjadi salah satu alasan karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya” (Pratama et al., 2022).

“ketidakpuasan kerja dapat timbul ketika karyawan tidak memperoleh kondisi kerja yang mendukung, seperti fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, dan perhatian yang cukup dari pimpinan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa ketika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi, kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, ketidakpuasan kerja dapat dipahami sebagai keadaan ketika karyawan merasa bahwa kondisi pekerjaan yang diterimanya belum mampu memberikan pengalaman kerja yang sesuai dengan harapan” (Hidayat et al., (2025).

“ketidakpuasan kerja dapat terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi, ketidakjelasan peran, serta kurangnya pengakuan

terhadap kompetensi dan pencapaian karyawan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan motivasi, serta memberikan dampak terhadap keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, ketidakpuasan kerja dapat dipahami sebagai kondisi negatif yang muncul ketika berbagai aspek pekerjaan yang diterima karyawan tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang dimilikinya” (Primadika et al., 2025).

Berdasarkan beberapa pengertian dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa ketidakpuasan kerja merupakan kondisi ketika karyawan memiliki perasaan dan penilaian negatif terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi pekerjaan yang diterima, baik dalam aspek kompensasi, lingkungan kerja, supervisi, pengembangan karier, maupun aspek pekerjaan lainnya.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakpuasan Kerja

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja menurut (Robbins & Judge, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Manajemen

Kepuasan terhadap manajemen adalah kemampuan sistem manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan kondusif. Hal ini tercermin dalam evaluasi kinerja dan dukungan yang diberikan oleh manajemen. Rendahnya kualitas dukungan dan evaluasi dapat menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa efektivitas manajemen berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja.

2. Lingkungan Kerja

Kepuasan terhadap lingkungan kerja adalah perasaan mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

3. Kompensasi

Kepuasan kerja mengenai kompensasi merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh

kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat kompensasi sebagai refleksi bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan, kompensasi meliputi gaji dan reward.

4. Promosi Kerja

Kepuasan terhadap promosi kerja adalah perasaan karyawan mengenai kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Promosi berarti mendapatkan status tinggi di tempat kerja dengan melakukan pekerjaan yang efektif, serta secara umum akan meningkatkan status, posisi dan remunerasi karyawan dalam perusahaan. Promosi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pelatihan Kerja

Kepuasan mengenai pelatihan diindikasikan dengan adanya efektivitas pelatihan, yaitu seberapa jauh keberhasilan dari tujuan dari pelaksanaan pelatihan karyawan. Efektivitas pelatihan ditunjukkan dari adanya perubahan perilaku peningkatan pengetahuan; keterampilan dan sikap; hasil substansial dan terukur; dan reaksi karyawan terkait manfaat yang dirasakan dan peningkatan kinerjanya. Pelatihan yang efektif akan mendorong munculnya kepuasan kerja dalam kaitannya dengan pelaksanaan pekerja yang maksimal akibat adanya peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kerja yang disebabkan pelatihan. (Robbins & Judge, 2020)

2.1.3.3 Indikator Ketidakpuasan Kerja

Adapun indikator ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketidakpuasan terhadap gaji.
2. Ketidakpuasan terhadap promosi.
3. Ketidakpuasan terhadap rekan kerja.
4. Ketidakpuasan terhadap atasan.
5. Ketidakpuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri. (Abidin, 2020)

Adapun menurut jurnal ilmiah manajemen terdapat beberapa indikator

ketidakpuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja
4. Pengawas, yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5. Rekan kerja, yaitu seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. (Ayunasrah & Diana, 2022)

Berdasarkan indikator ketidakpuasan kerja yang digunakan oleh para ahli, pada dasarnya indikator tersebut memiliki kesamaan, yaitu berkaitan dengan penilaian karyawan terhadap pekerjaan, imbalan, atasan, serta hubungan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan indikator ketidakpuasan kerja menurut (Abidin, 2020) karena sesuai dengan permasalahan penelitian.

2.1.3.4 Pengukuran Ketidakpuasan Kerja

Pengukuran ketidakpuasan kerja dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat (Robbins dan Judge, 2020) yang menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari penilaian karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Pengukuran dilakukan dengan menilai sejauh mana karyawan merasa puas terhadap:

1. Tingkat ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani
2. Tingkat ketidakpuasan terhadap gaji atau imbalan yang diterima
3. Tingkat ketidakpuasan terhadap kesempatan promosi
4. Tingkat ketidakpuasan terhadap atasan
5. Tingkat ketidakpuasan terhadap rekan kerja

Adapun beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur terjadinya kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Perasaan senang dan puas karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab kerja.
2. Kesesuaian antara harapan karyawan dan kondisi kerja yang diterima, termasuk gaji, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan.
3. Kepuasan karyawan terhadap penghargaan dan perlakuan organisasi, baik secara finansial maupun non-finansial. (Sari & Wibowo, 2022)

2.2 Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh yang telah diteliti oleh beberapa penelitian antara lain:

Penelitian dari (Wulandari & Rizana, 2020) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen. Penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel valid dan reliabel serta memenuhi uji asumsi klasik. *Job insecurity* dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, namun tidak terhadap *turnover intention*. Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, namun tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, tetapi memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian dari (Suhendra et al., 2025) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening pada Pekerja PKWT di PT. Bio Farma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

Penelitian dari (Rangga & Hermiati, 2023) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, *Job Insecurity* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stres Kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja dapat memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* secara signifikan, dan *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

Penelitian dari (Yumna & Setiawati, 2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. Penelitian menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh pengembangan karir maupun stres kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian dari (Fauzi et al., 2024) dengan judul Dampak *Job insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover intention*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta. Hasil tes menunjukkan bahwa *Job insecurity* berdampak positif dan signifikan pada *Turnover intention*, sementara itu tidak berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. *Job stress* berdampak positif dan signifikan pada *Turnover intention* namun tidak berdampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan pada *Turnover intention*. Selain itu, *Job insecurity* dan *Job stress* memiliki dampak positif dan signifikan pada *Turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

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

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Nama Penelitian (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen. (Wulandari & Rizana, 2020)	Metode Kuantitatif	Hasilnya menunjukkan <i>Job insecurity</i> dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap ketidakpuasan kerja, namun tidak terhadap <i>turnover intention</i> . Ketidakpuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , namun tidak memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> , tetapi memediasi pengaruh stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan ada di Variabel <i>Job Insecurity</i> (X), <i>Turnover Intention</i> (Y), dan Ketidakpuasan Kerja (Z)	Perbedaan ada di objek dan lokasi penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Job Satisfaction</i> sebagai Variabel Intervening pada Pekerja PKWT di PT. Bio Farma (Suhendra et al., 2025)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>job satisfaction</i> dan positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, <i>job satisfaction</i> memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan ada di Variabel <i>Job Insecurity</i> (X), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Perbedaan ada di objek, lokasi penelitian, dan variabel Z
3	Pengaruh Stres Kerja dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi (Rangga & Hermiati, 2023)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan <i>job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>job insecurity</i> tidak. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan memediasi pengaruh stres kerja, tetapi tidak memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan ada di Variabel <i>Job Insecurity</i> (X), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Perbedaan ada di objek, lokasi penelitian, dan variabel Z
4	Pengaruh Pengembangan Karir dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta (Yumna & Setiawati, 2022)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara stres kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , tetapi tidak memediasi pengaruh pengembangan karir maupun stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> .	Persamaan ada di variabel <i>turnover intention</i> (Y)	Perbedaan ada di objek, lokasi penelitian dan variabel X,Z

Lanjutan Tabel 2.1

5	Dampak <i>Job insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> terhadap <i>Turnover intention</i> : Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta (Fauzi et al., 2024)	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan <i>job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> serta <i>job stress</i> .	Persamaan ada di Variabel <i>Job Insecurity</i> (X), dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	Perbedaan ada di objek, lokasi penelitian, dan variabel Z
---	---	--------------------	---	--	---

2.3 Hubungan Antar Variabel

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

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

Berdasarkan hasil penelitian (Lisa Meria, 2020) hubungan antara *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan *turnover intention* (keinginan untuk meninggalkan pekerjaan) biasanya memiliki korelasi yang positif, artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi pula kemungkinan mereka memiliki keinginan untuk dari pekerjaannya.

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

2.3.2 Hubungan Antara *Job Insecurity* dengan Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja menjadi hal penting dalam perusahaan karena berdampak langsung pada menurunnya produktivitas, loyalitas, dan kualitas kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi performa serta kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu alasan utama pentingnya ketidakpuasan kerja adalah dampaknya dalam menurunkan produktivitas, karyawan yang merasa tidak puas cenderung kurang termotivasi dan tidak antusias dalam bekerja. Mereka menjadi kurang fokus pada tugas-tugasnya dan menunjukkan performa yang tidak optimal. Ketidakpuasan kerja juga dapat meningkatkan terjadinya kesalahan atau kelalaian, sehingga secara keseluruhan menurunkan produktivitas perusahaan.

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

2.3.3 Hubungan Antara Ketidakpuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

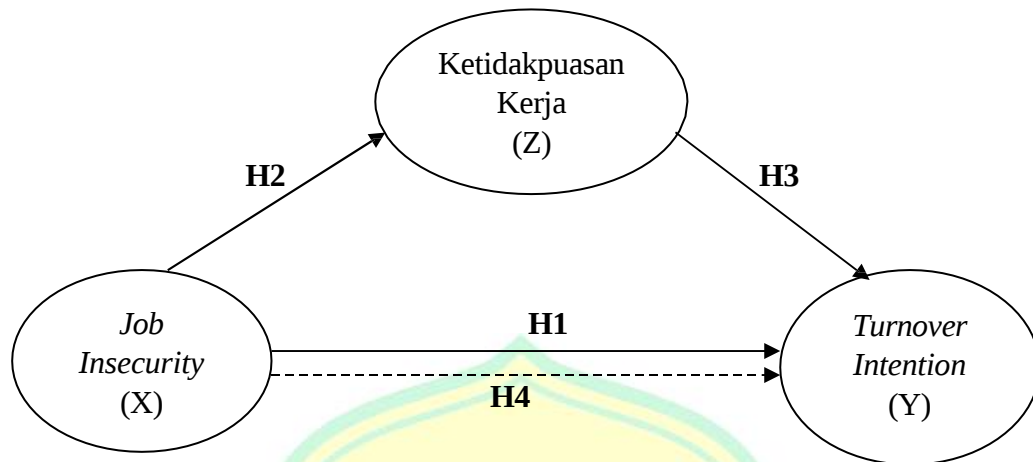
Berdasarkan penelitian (Wulandari dan Rizana, 2020) dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”, menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover*

intention. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah ketidakpuasan kerja, maka kecenderungan *turnover intention* juga semakin rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya *turnover intention* pada karyawan. penelitian sebelumnya diatas menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis yang telah diutarakan di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang dapat menjelaskan bagaimana penulis ingin meneliti Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh. Kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : penelitian sebelumnya dikembangkan oleh penelitian selanjutnya

Keterangan : —————> = Hubungan langsung
 - - - - -> = Tidak langsung (Intervening/Mediasi)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁** : Diduga *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
- H₂** : Diduga *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
- H₃** : Diduga Ketidakpuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
- H₄** : Diduga Ketidakpuasan kerja mengintervening pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang akan menguji hubungan antara variabel independen yaitu *job insecurity* terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* dan ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari nilai angket (kuesioner), populasi dalam penelitian ini adalah SPG (*Sales Promotion Girl*) Produk Wardah di Banda Aceh.

3.1.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di Kota Banda Aceh. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SPG (*Sales Promotion Girl*) Produk Wardah Di Banda Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu Penelitian

Jangka waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan terakhir hingga penelitian ini selesai. Dalam penelitian ini horizontal waktu yang digunakan adalah satu titik waktu (*shot study one*), yaitu horizontal waktu yang mengumpulkan data penelitian hanya dalam sekali kumpul.

Tabel 3. 1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Okt 2025	Nov 2025	Des 2025	Jan 2026	Feb 2026	Mar 2026	Apr 2026	Mei 2026	Juni 2026	Juli 2026	Ags 2026
1	Pengajuan Judul											
2	Penyusunan Proposal											
3	Seminar Proposal											
4	Pembagian Kuesioner											
5	Penyusunan Skripsi											
6	Sidang											

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh dimana peneliti ingin menganalisis Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi pada SPG (Sales

Promotion Girl) ini berjumlah 36 orang SPG secara keseluruhan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 3. 2
Data Populasi

No	Kategori	Jumlah SPG
1.	Kotty Kosmetik Peunayong	3 orang
2.	Kotty Kosmetik Pasar Aceh	3 orang
3.	Natural Kosmetik Neusu	3 orang
4.	Natural Kosmetik 2 Rukoh	2 orang
5.	Radysa Cosmetic Lhueng Bata	2 orang
6.	Artisty Kerria Batoh	2 orang
7.	Tasnin kosmetik Pasar Aceh	2 orang
8.	RH Beaute lamteh	2 orang
9.	Thatsuya Kosmetik Kuta Alam	2 orang
10.	Dhea Kosmetik Pasar Aceh	2 orang
11.	Miss Glam Batoh	3 orang
12.	Beuty Consultan Banda Aceh	10 orang
Jumlah		36 orang

Sumber : PT Parama Global Inspira

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara

memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala Likert digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model likert 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Tabel Skala Likert

NO	Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Arikunto, 2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi Operasional Variabel

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

Tabel 3. 4
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur	Item Pertanyaan
Dependen				
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>turnover intention</i> adalah niat yang muncul setelah pertimbangan yang serius, di mana individu secara sadar memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Keputusan tersebut dapat terjadi karena pilihan pribadi maupun karena faktor di luar kehendaknya (Ratnaningsih, 2021)	1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan 2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain 3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan 4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat 5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (Syamsul et al., 2022)	Likert 1-5	A1 – A5

Lanjutan Tabel 3.4

Independen				
<i>Job Insecurity</i> (X)	<i>job insecurity</i> adalah perasaan yang didorong oleh ketidakmampuan, kekhawatiran, rasa terancam dan perasaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan atas kondisi di dalam tempat kerja dan kelangsungan pekerjaan dimana depan (Rumengan et al., 2023)	1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan 2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif 3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan 4. Powerlessness atau ketidakberdayaan (Syamsul et al., 2022)	Likert 1-5	B1 – B4
Ketidakpuasan Kerja (Z)	Ketidakpuasan kerja merupakan kondisi ketika karyawan memiliki perasaan negatif atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan maupun berbagai aspek yang terdapat di dalamnya. Ketidakpuasan tersebut dapat muncul ketika kondisi pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan harapan, kebutuhan, atau penilaian karyawan terhadap pekerjaannya (Tan et al., 2022)	1. Ketidakpuasan terhadap gaji. 2. Ketidakpuasan terhadap promosi. 3. Ketidakpuasan terhadap rekan kerja. 4. Ketidakpuasan terhadap atasan. 5. Ketidakpuasan terhadap Pekerjaan itu sendiri. (Abidin, 2020)	Likert 1-5	C1 -C5

3.5 Teknik Analisis Data

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

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

Persamaan matematis untuk diagram jalur sub struktur 1 adalah

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

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangan sebagai berikut

Z = Ketidakpuasan kerja

Y = *Turnover intention*

X = *Job insecurity*

ρ = koefisien

e_1, e_2 = *error*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan alpha 0,05. Jika *r*

hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2022). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak dengan cara melihat grafik plot. (Imam Ghozali, 2022:)

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (Variable Independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent

(Imam Ghozali, 2022). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022).

3.7 Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini. Dilanjutkan melakukan pengujian untuk setiap hipotesisnya untuk menentukan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan 2 cara yaitu : uji secara simultan/Bersama-sama dan uji secara parsial.

Kesimpulan langsung diambil dari nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen (pengaruh secara parsial) serta koefisien determinasi (pengaruh secara simultan).

3.7.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji thitung bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai thitung akan dibandingkan dengan nilai ttabel. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu:

Jika nilai thitung > ttabel maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika nilai thitung < ttabel maka menolak H_a dan menerima H_o

Kriteria pengujian hipotesis secara langsung dan secara mediasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis uji secara langsung

Tabel 3.5
Ketentuan Pengujian Hipotesis Secara Langsung

Kriteria		Hipotesis
H_1	$H_o : \beta_1 = 0$	- <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	- <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
H_2	$H_o : \beta_1 = 0$	- <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	- <i>Job insecurity</i> berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
H_3	$H_o : \beta_1 = 0$	- Ketidakpuasan kerja tidak memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
	$H_a : \beta_1 \neq 0$	- Ketidakpuasan kerja memediasi pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Fhitung dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai Fhitung akan dibandingkan dengan nilai Ftabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Jika nilai Fhitung > Ftabel maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika nilai Fhitung < Ftabel maka menerima Ho dan menolak Ha

Kriteria		Hipotesis
H ₄	Ho : $\beta_1 \times \beta_2 = 0$	- <i>Job insecurity</i> secara simultan tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan ketidakpuasan kerja pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.
	Ha : $\beta_1 \times \beta_2 \neq 0$	- <i>Job insecurity</i> secara simultan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dengan ketidakpuasan kerja pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh.

3.7.3 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Gozali, (2021), uji sobel digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel mediasi dalam analisis jalur (*path analysis*) bersifat signifikan atau tidak. Uji Sobel sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Uji Sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak. Pengaruh tidak langsung dalam analisis mediasi dinyatakan melalui hasil perkalian koefisien jalur pada hubungan antarvariabel yang membentuk jalur mediasi.

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

Keterangan :

α : Koefisien Regresi dari X ke Z Jalur a

b : Koefisien Regresi dari Z ke Y Jalur b

SE_a : Standar error koefisien a

SE_b : Standar error koefisien b

Z : Nilai Z dari Sobel Test, Mengikuti Distribusi Normal Standar

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikan pengaruh mediasi, maka nilai t

dihitung menggunakan rumus berikut :

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

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Perkembangan Industri Kosmetik

Sektor kosmetik merupakan salah satu bidang usaha yang terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk kecantikan dan perawatan diri. Perubahan gaya hidup, meningkatnya perhatian terhadap penampilan, serta kesadaran akan pentingnya merawat kesehatan kulit menjadi beberapa faktor yang mendorong pertumbuhan sektor tersebut. Penggunaan kosmetik saat ini tidak hanya berfungsi untuk menunjang penampilan, tetapi juga telah menjadi bagian dari kebutuhan sehari-hari bagi sebagian masyarakat.

Perkembangan tersebut didukung oleh semakin beragamnya produk kosmetik yang tersedia di pasaran, mulai dari perawatan wajah, kosmetik dekoratif, perawatan tubuh, hingga perawatan rambut. Keragaman produk tersebut memberikan lebih banyak pilihan bagi konsumen dalam memenuhi kebutuhan kecantikan.

Sejalan dengan perkembangan sektor kosmetik, persaingan antarperusahaan dan merek juga semakin meningkat. Berbagai perusahaan berupaya menarik perhatian konsumen melalui pengembangan produk, peningkatan kualitas, inovasi, serta penciptaan keunggulan tertentu. Salah satu perkembangan yang cukup menonjol adalah meningkatnya keberadaan merek kosmetik lokal yang mampu bersaing dengan produk luar negeri serta produk yang memperhatikan aspek keamanan dan mengusung konsep halal.

4.1.2 Perkembangan Merek Kosmetik Lokal dan Wardah

Meningkatnya permintaan terhadap produk kosmetik memberikan peluang bagi berkembangnya berbagai merek kosmetik lokal di Indonesia. Merek lokal memiliki peluang untuk berkembang karena dapat menyesuaikan produknya dengan kebutuhan dan karakteristik konsumen Indonesia. Salah satu merek kosmetik lokal yang berhasil berkembang dan dikenal luas adalah Wardah.

Wardah merupakan merek kosmetik di bawah naungan PT Paragon Technology and Innovation (PTI), perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pengembangan produk kecantikan. Sejak diperkenalkan pada tahun 1995, Wardah terus berkembang dan memperluas pemasarannya ke berbagai wilayah Indonesia. Konsep kosmetik halal menjadi salah satu ciri khas sekaligus daya tarik bagi konsumen yang mempertimbangkan aspek keamanan dan kehalalan produk.

Untuk memenuhi kebutuhan konsumen, Wardah menyediakan berbagai jenis produk, mulai dari perawatan wajah (*skincare*), kosmetik dekoratif (*make up*), perawatan tubuh, hingga perawatan rambut. Keragaman produk tersebut memungkinkan konsumen memenuhi berbagai kebutuhan perawatan kecantikan melalui satu merek dan turut mendukung semakin luasnya pengenalan Wardah di berbagai wilayah Indonesia.

4.1.3 Perkembangan Pemasaran Wardah di Provinsi Aceh

Seiring dengan meluasnya distribusi produk Wardah ke berbagai wilayah Indonesia, produk tersebut juga mulai dikenal dan dipasarkan di Provinsi Aceh. Perkembangan pemasaran Wardah di Aceh didukung oleh kebutuhan masyarakat

terhadap produk perawatan dan kecantikan. Selain itu, konsep halal yang menjadi salah satu karakteristik Wardah juga menjadi aspek yang relevan bagi sebagian masyarakat dalam memilih produk kosmetik.

Kehadiran Wardah di Aceh berkembang melalui pemasaran produk di berbagai gerai kosmetik. Semakin luasnya pemasaran tersebut meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga pemasaran yang dapat berinteraksi langsung dengan konsumen. Dalam hal ini, *Sales Promotion Girl* (SPG) memiliki peran dalam mendukung kegiatan pemasaran produk Wardah.

SPG bertugas memperkenalkan produk, memberikan informasi mengenai jenis dan manfaatnya, membantu konsumen menentukan pilihan, serta mendukung peningkatan penjualan. Dengan demikian, keberadaan SPG menjadi bagian penting dalam kegiatan pemasaran produk Wardah di berbagai gerai kosmetik, termasuk di wilayah Banda Aceh.

4.1.4 Pemasaran dan Pengelolaan SPG Wardah di Banda Aceh

Dalam mendukung kegiatan pemasaran dan meningkatkan penjualan, Wardah memanfaatkan tenaga *Sales Promotion Girl* (SPG) yang bertugas mempromosikan dan menjual produk secara langsung di gerai kosmetik. Pengelolaan tenaga SPG dilakukan melalui kerja sama dengan PT Parama Global Inspira, yang bertanggung jawab dalam penyediaan dan pengelolaan SPG Wardah, termasuk di wilayah Banda Aceh.

PT Parama Global Inspira yang menjadi mitra dalam penelitian ini beralamat di Jl. Bandara SIM, Gampong Pasie, Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar, Aceh. Perusahaan tersebut berperan dalam mengoordinasikan tenaga

SPG yang ditempatkan di berbagai lokasi pemasaran untuk mendukung kegiatan promosi dan penjualan produk Wardah.

Di Kota Banda Aceh, produk Wardah dipasarkan melalui 12 gerai kosmetik sebagai lokasi penempatan SPG. Tenaga tersebut berperan dalam mempromosikan produk, memberikan informasi kepada konsumen, membantu menentukan pilihan produk, serta mendukung peningkatan penjualan. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang diteliti sebanyak 36 orang SPG Wardah yang ditempatkan pada gerai kosmetik di Kota Banda Aceh.

4.1.5 Pemasaran dan Pengelolaan SPG Wardah di Banda Aceh

Berdasarkan uraian tersebut, objek penelitian ini adalah *Sales Promotion Girl* (SPG) produk Wardah yang ditempatkan pada gerai kosmetik di Kota Banda Aceh. SPG merupakan tenaga kerja yang berhubungan langsung dengan konsumen dan berperan dalam mendukung kegiatan pemasaran serta penjualan produk Wardah.

Karakteristik pekerjaan SPG berkaitan dengan kegiatan promosi, pelayanan konsumen, dan pencapaian target penjualan. Dalam menjalankan tugasnya, SPG juga berhadapan dengan berbagai kondisi pekerjaan yang berkaitan dengan kepastian pekerjaan dan keberlangsungan hubungan kerja.

Dengan demikian, SPG produk Wardah di Kota Banda Aceh menjadi objek yang dikaji dalam penelitian ini. Penelitian melibatkan 36 orang SPG yang ditempatkan pada 12 gerai kosmetik di Kota Banda Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan status pernikahan, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuisioner pada 36 orang SPG responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia		
	- < 20 Tahun	3	8,3
	- 21 – 30 Tahun	23	63,9
	- 31 – 40 Tahun	7	19,4
	- > 40 Tahun	3	8,3
	Jumlah	36	100
2	Masa Kerja		
	- < 3 Tahun	16	44,4
	- 4 – 5 Tahun	18	50,0
	- 5 – 8 Tahun	2	5,6
	- 8 – 10 Tahun	0	0
	Jumlah	36	100
3	Pendidikan		
	- SMA/Sederajat	23	63,9
	- Diploma	8	22,2
	- Sarjana	5	13,9
	- Pasca Sarjana	0	0
	Jumlah	36	100
4	Status Perkawinan		
	- Nikah	8	22,2
	- Belum Nikah	25	69,4
	- Pernah Nikah	3	8,3
	Jumlah	36	100

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 21–30 tahun, yaitu sebanyak 23 orang (63,9%).

Selanjutnya responden yang berusia 31–40 tahun berjumlah 7 orang (19,4%), sedangkan responden dengan usia kurang dari 20 tahun dan lebih dari 40 tahun masing-masing sebanyak 3 orang (8,3%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas SPG Wardah di Banda Aceh berada pada usia muda dan termasuk dalam kategori usia produktif.

Berdasarkan masa kerja, responden yang memiliki masa kerja 4–5 tahun merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 18 orang (50,0%). Kemudian responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 16 orang (44,4%), sedangkan responden dengan masa kerja 5–8 tahun hanya sebanyak 2 orang (5,6%). Tidak terdapat responden yang memiliki masa kerja 8–10 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidang promosi dan penjualan produk kosmetik.

Pada tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat, yaitu sebanyak 23 orang (63,9%). Selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8 orang (22,2%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 5 orang (13,9%). Tidak terdapat responden dengan tingkat pendidikan Pascasarjana. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pekerjaan sebagai SPG lebih banyak diminati oleh tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan menengah.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif, yaitu 21–30 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih memiliki semangat kerja yang tinggi, aktif, serta energik dalam menjalankan pekerjaannya sebagai SPG. Selain

itu, sebagian besar responden memiliki masa kerja 4–5 tahun, sehingga dapat dikatakan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam mempromosikan produk dan memberikan pelayanan kepada konsumen. Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/ sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai SPG lebih banyak dijalankan oleh tenaga kerja dengan pendidikan menengah yang dinilai mampu melaksanakan tugas promosi, komunikasi, dan pelayanan konsumen secara baik.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Deskripsi Variabel Dependen

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

Tabel 4. 2
Variabel *Turnover Intention*

No	Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini,	0	0,0	0	0,0	0	0,0	19	52,8	17	47,2	4,47
2	Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	27	75,0	9	25,0	4,25
3	Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	14	38,9	22	61,1	4,61

Lanjutan Tabel 4.2

4	Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	0	0,0	0	0,0	12	33,3	23	63,9	1	2,8	3,69
5	Saya keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan yang lebih baik.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25	69,4	11	30,6	4,31
Rata-rata												4,26

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel *turnover intention*, yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,47 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,25 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,61 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,69 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item kelima diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,31 (4) yang berarti setuju.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, item ketiga memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,61 (4) yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut paling banyak disetujui oleh responden. Kondisi ini perlu mendapat perhatian karena menggambarkan kecenderungan responden untuk meninggalkan pekerjaannya. Sementara itu, item keempat memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,69. Meskipun demikian, nilai tersebut masih berada pada kategori setuju sehingga tetap menunjukkan adanya kecenderungan *turnover intention* pada responden.

Maka dari semua item pernyataan tentang variabel *turnover intention* secara rata-rata memiliki nilai 4,26 (4). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

tingkat turnover intention pada SPG Produk Wardah di Banda Aceh tergolong tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan atau mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih baik di masa mendatang.

4.3.2 Deskripsi Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen, sedangkan variabel independen terdiri dari variabel *job insecurity* dan ketidakpuasan kerja.

1. *Job Insecurity*

Deskripsi hasil penelitian pada variabel *job insecurity* adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 3
Variabel *Job Insecurity*

No	Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	83,3	6	16,7	4,17
2	Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	97,2	1	2,8	4,03
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki peran penting bagi perusahaan maupun diri saya sendiri.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	94,4	2	5,6	4,06

Lanjutan Tabel 4.3

4	Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	28	77,8	8	22,2	4,22
Rata-rata												4,12

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Pada tabel di atas menjelaskan variabel *job insecurity*, yaitu pada persepsi responden pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,03 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item ketiga diperoleh rata-rata 4,06 (4) yang berarti setuju. Pernyataan responden pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,22 (4) yang berarti setuju.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, item keempat memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22 (4) yang menunjukkan bahwa aspek tersebut paling kuat dirasakan oleh responden. Kondisi ini perlu mendapat perhatian karena mencerminkan adanya rasa tidak aman dalam pekerjaan. Adapun item kedua memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 4,03 (4). Meskipun relatif lebih rendah, nilai tersebut masih berada pada kategori setuju sehingga tetap menunjukkan adanya *job insecurity* yang dirasakan oleh responden.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel *job insecurity* memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 (4). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat *job insecurity* pada SPG Produk Wardah di Banda Aceh

berada pada klasifikasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan masih merasakan ketidakamanan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan rasa aman dan kenyamanan kerja agar tingkat job insecurity karyawan dapat diminimalkan.

2. Ketidakpuasan Kerja

Deskripsi hasil penelitian ini pada variabel Ketidakpuasan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 4
Variabel Ketidakpuasan Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa gaji yang saya terima belum adil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0,0	0	0,0	6	16,7	27	75,0	3	8,3	3,92
2	Saya tidak melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	83,3	6	16,7	4,17
3	Saya merasa kurang mendapatkan bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	88,9	4	11,1	4,11
4	Saya merasa tidak nyaman bekerja karena atasan kurang memperhatikan kondisi bawahannya.	0	0,0	0	0,0	4	11,1	27	75,0	5	13,9	4,03

Lanjutan Tabel 4.4

5	Saya merasa kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini sangat terbatas	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	80,6	7	19,4	4,19
Rata-rata												4,08

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Pada tabel tersebut disajikan hasil tanggapan responden terhadap variabel ketidakpuasan kerja. Pada item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 (4) yang berarti setuju. Item kedua memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 (4) yang berarti setuju. Selanjutnya, item ketiga menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,11 (4) yang berarti setuju. Pada item keempat diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03 (4) yang berarti setuju, sedangkan item kelima memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 4,19 (4) yang berarti setuju.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, item kelima memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19 (4) yang menunjukkan bahwa aspek tersebut paling banyak dirasakan oleh responden. Kondisi ini perlu mendapat perhatian karena mencerminkan tingkat ketidakpuasan yang lebih tinggi dibandingkan aspek lainnya. Sementara itu, item pertama memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,92 (4). Meskipun memiliki nilai yang paling rendah, hasil tersebut masih berada pada kategori setuju sehingga tetap menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan responden.

Secara keseluruhan, variabel ketidakpuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08 (4). Hasil ini menunjukkan bahwa SPG Produk Wardah di Banda Aceh masih merasakan tingkat ketidakpuasan kerja yang cukup tinggi, terutama terkait

kompensasi, peluang pengembangan karier, dukungan rekan kerja, perhatian atasan, dan kesempatan meningkatkan keterampilan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya perbaikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 27. Seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.329 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk $n = 36 = 0,329$ pada lampiran *output SPSS*),. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas

Butir Pernyataan	Variabel	r hitung	r tabel	Status
Item A1	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,515	0.329	Valid
Item A2		0,692	0.329	Valid
Item A3		0,415	0.329	Valid
Item A4		0,391	0.329	Valid
Item A5		0,416	0.329	Valid
Item B1	<i>Job Insecurity</i> (X)	0,697	0.329	Valid
Item B2		0,500	0.329	Valid
Item B3		0,463	0.329	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

Item B4		0,786	0.329	Valid
Item C1	Ketidakpuasan Kerja (Z)	0,454	0.329	Valid
Item C2		0,861	0.329	Valid
Item C3		0,705	0.329	Valid
Item C4		0,615	0.329	Valid
Item C5		0,489	0.329	Valid

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis *product moment* sebesar 0.329 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach Alpha* Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Turnover Intention (Y)	0,720	0.60	Reliable
2.	Job Insecurity (X)	0,764	0.60	Reliable
3.	Ketidakpuasan Kerja (Z)	0,810	0.60	Reliable

Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Pada tabel 4.6 diatas memperlihatkan bahwa uji reliabilitas terhadap 3 (tiga) atribut pernyataan yang terlibat dalam masing-masing variabel *job insecurity* (X) dengan nilai 0,764, ketidakpuasan kerja (Z) dengan nilai 0,810 dan *turnover intention* (Y) dengan nilai 0,720 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi redibilitas *Cronbach's Alpha* karena nilai alpha melebihi dari 0,60. Maka dengan demikian instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel.

4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

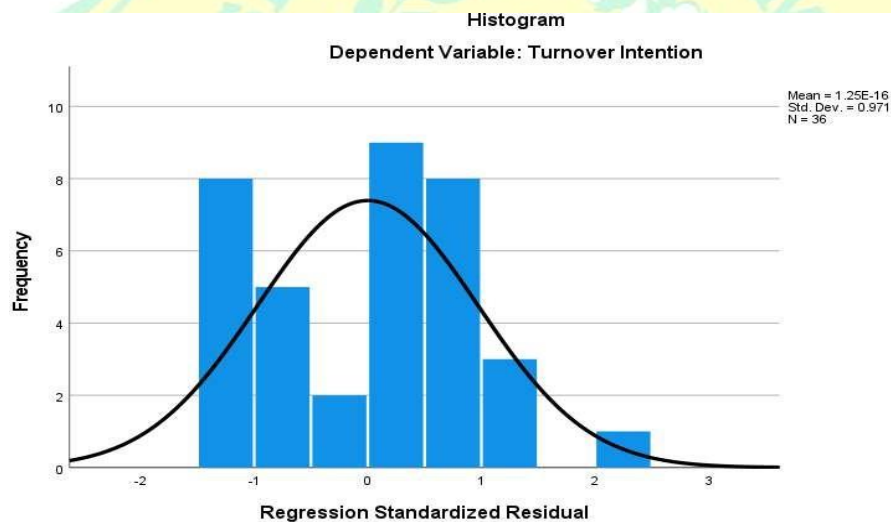
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X), (Z) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengambilan keputusan uji normalitas dilakukan berdasarkan grafik histogram dan grafik p-plot. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis dan tidak mengikuti diagonal grafik histogramnya.

Gambar 4. 1
Grafik Plot



Gambar 4. 2
Grafik Histogram



Berdasarkan tampilan *output chart* di atas kita dapat melihat grafik plot maupun grafik histogram. Pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya, grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (R). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

A. Berdasarkan nilai tolerance

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

B. Berdasarkan nilai VIF

1. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi
2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4. 7
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Variabel Bebas	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Job Insecurity (X)	0,997	1,003
Ketidakpuasan Kerja (Z)	0,997	1,003

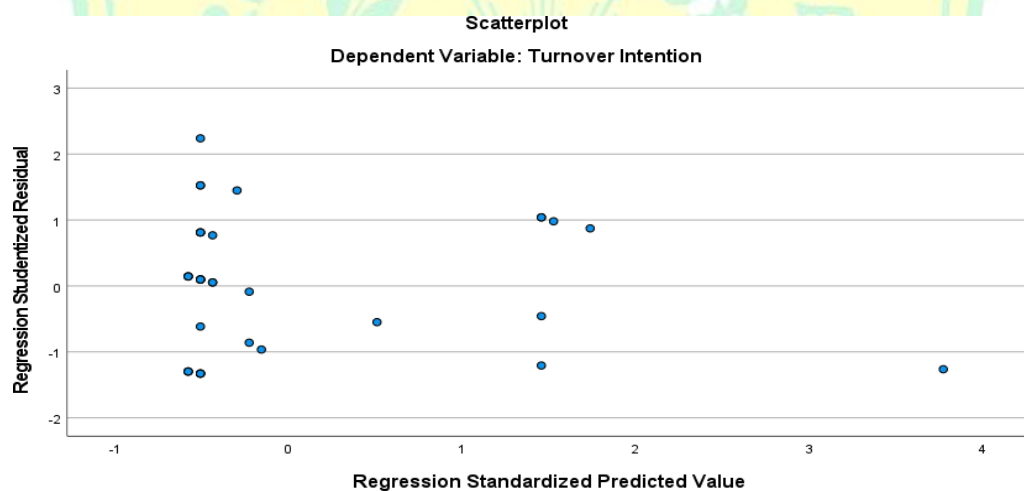
Sumber : Data Primer 2026 (diolah)

Berdasarkan hasil output uji multikolinieritas pada tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika tidak sama disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residual nya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:

Gambar 4. 3
Grafik Scetterplot



Dari hasil output gambar *scatterplot* di atas, didapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) dan Pembahasan

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

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Ketidakpuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstata	379,191	93,757		4,044	< 0,001
<i>Job Insecurity</i>	0,071	0,227	0,053	0,311	0,757
Koefisien korelasi [R]	0,053				
R Square	0,003				
F Hitung	0,097				
Sig.	0,757				

Sumber : Hasil Pengelola Data Primer 2026

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

Persamaan 1:

$$Z = \rho_{ZX} X + e_1 \rightarrow Z = 0,053X + e_1$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta variabel *Job Insecurity* sebesar 0,053 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada skala Likert variabel *Job Insecurity* akan diikuti oleh kenaikan Ketidakpuasan Kerja sebesar 0,0533 unit. Nilai positif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Job Insecurity* terhadap Ketidakpuasan Kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat Ketidakpuasan Kerja yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan, maka semakin rendah pula tingkat Ketidakpuasan Kerja yang dirasakan.
2. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,053 menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan Ketidakpuasan Kerja berada pada kategori sangat rendah dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa peningkatan *Job Insecurity* hanya memiliki hubungan yang sangat lemah dengan peningkatan Ketidakpuasan Kerja. Sebesar 5,3% hubungan ini menjelaskan keterkaitan antara kedua variabel tersebut.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,003 menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* hanya mampu menjelaskan sebesar 0,3% variasi yang terjadi pada Ketidakpuasan Kerja. Sementara itu, sebesar 99,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam analisis ini. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi *Job Insecurity* dalam menjelaskan perubahan Ketidakpuasan Kerja sangat kecil,

sehingga terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan memengaruhi Ketidakpuasan Kerja SPG.

Hasil analisis regresi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Ketidakpuasan Kerja dapat dilihat pada table 4.9 berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Ketidakpuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Konstata	102,424	99,822		1,026	0,312
<i>Job Insecurity</i>	0,724	0,199	0,534	3,638	< 0,001
Ketidakpuasan Kerja	0,063	0,150	0,061	0,417	0,679
Koefisien korelasi [R]	0,540				
R Square	0,292				
F Hitung	6,805				
Sig.	0,003				

Sumber : Hasil Pengelola Data Primer 2026

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

Persamaan 2:

$$Y = \rho_{yx} X + \rho_{yz} Z + e_2 \rightarrow Y = 0,534X + 0,061Z + e_2$$

Persamaan di atas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi beta variabel *Job Insecurity* sebesar 0,534 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada skala Likert variabel *Job Insecurity* akan diikuti oleh kenaikan *Turnover Intention* sebesar 0,534 unit secara standar. Nilai positif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, semakin

tinggi tingkat *Job Insecurity* yang dirasakan oleh SPG, maka semakin tinggi pula niat SPG untuk keluar dari pekerjaannya. Sementara itu, Koefisien regresi beta variabel Ketidakpuasan Kerja sebesar 0,061 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada skala Likert variabel Ketidakpuasan Kerja akan diikuti oleh kenaikan *Turnover Intention* sebesar 0,061 unit. Nilai positif ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti semakin tinggi tingkat Ketidakpuasan Kerja yang dirasakan oleh SPG, maka semakin tinggi pula niat SPG untuk keluar dari pekerjaannya.

2. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa hubungan antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* melalui Ketidakpuasan Kerja berada pada kategori sedang dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti bahwa sebesar 54,0% hubungan ini menjelaskan keterkaitan antara ketiga variabel tersebut, terutama melalui pengaruh langsung dan tidak langsung dari *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* melalui Ketidakpuasan Kerja.
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,292 menunjukkan bahwa sebesar 29,2% variasi *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Job Insecurity* dan Ketidakpuasan Kerja secara simultan. Sementara itu, sebesar 70,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam analisis ini. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti.

4.6 Pengujian Hipotesis

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

Tabel 4. 10
Penguji Hipotesis

No	Pengaruh Antar Variabel	B	Sig	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap ketidakpuasan kerja	0,071	0,757	0,311	2,035	Menolak Ha Menerima Ho
2	<i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	0,724	0,001	3,638	2,035	Menerima Ha Menolak Ho
3	ketidakpuasan kerja terhadap <i>turnover intention</i>	0,063	0,679	0,417	2,035	Menolak Ha Menerima Ho

Sumber : Hasil Pengelola Data Primer 2026

Berdasarkan pada tabel 4.10, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,071 dengan tingkat signifikansi 0,757, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Ha ditolak dan Ho diterima. Selain itu, nilai t_{hitung} sebesar 0,311 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 2,035, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh

SPG, baik tinggi maupun rendah, tidak memberikan perubahan yang berarti terhadap tingkat ketidakpuasan kerja mereka.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan *Job Insecurity* tidak secara langsung menyebabkan perubahan pada Ketidakpuasan Kerja SPG. Dengan demikian, kondisi ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh SPG belum menjadi faktor yang menentukan tingkat ketidakpuasan kerja mereka.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,724 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak. Nilai t_{hitung} sebesar 3,638 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 2,035, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh SPG, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan meninggalkan pekerjaannya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rasa tidak aman terhadap pekerjaan menjadi hal yang perlu diperhatikan karena terbukti berkaitan dengan meningkatnya keinginan SPG untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya mengurangi rasa ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh SPG untuk menekan munculnya *Turnover Intention*.

3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Ketidakpuasan Kerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,063 dengan tingkat signifikansi 0,679, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H_a ditolak dan H_o diterima. Nilai t_{hitung} sebesar 0,479 lebih kecil daripada t_{tabel} sebesar 2,035, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ketidakpuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh SPG tidak mampu meningkatkan atau menurunkan keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat Ketidakpuasan Kerja yang dirasakan oleh SPG bukan merupakan faktor yang menentukan munculnya *Turnover Intention* dalam penelitian ini. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan faktor lain yang dapat memengaruhi keinginan SPG untuk meninggalkan pekerjaannya, terutama *Job Insecurity* yang terbukti memiliki pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja. Selanjutnya, *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Ketidakpuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* terjadi secara langsung tanpa melalui Ketidakpuasan Kerja sebagai variabel intervening.

4.7 Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel intervening mampu memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara signifikan. Dalam penelitian ini, Job Insecurity sebagai variabel independen (X) memengaruhi Turnover Intention sebagai variabel dependen (Y) melalui Ketidakpuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z). Untuk mengetahui apakah Ketidakpuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention, dilakukan pengujian menggunakan Sobel test.

Pengaruh tidak langsung variabel X terhadap variabel Y melalui variabel Z diperoleh dengan mengalikan koefisien jalur X terhadap Z (a) dengan koefisien jalur Z terhadap Y (b), yaitu ab . Selanjutnya, signifikansi pengaruh tidak langsung tersebut diuji menggunakan nilai Z pada Sobel test. Adapun rumus Sobel test yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

SE_a = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

SE_b = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	379,191	93,757		4,044	0,000
	<i>Job Insecurity</i> (X)	0,071	0,227	0,053	0,311	0,757

a. Dependent Variable: Ketidakpuasan Kerja (Z)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	102,424	99,822		1,026	0,312
	<i>Job Insecurity</i> (X)	0,724	0,199	0,534	3,638	0,001
	Ketidakpuasan Kerja (Z)	0,063	0,150	0,061	0,417	0,679

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y)

Sumber : Hasil Pengelola Data Primer 2026

Dari table hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi *Job Insecurity* terhadap Ketidakpuasan Kerja sebesar 0,071 dengan standar error 0,227 dan nilai signifikansi $0,757 > 0,05$. Ini berarti bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja SPG. Artinya, peningkatan *Job Insecurity* cenderung diikuti oleh peningkatan Ketidakpuasan Kerja, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

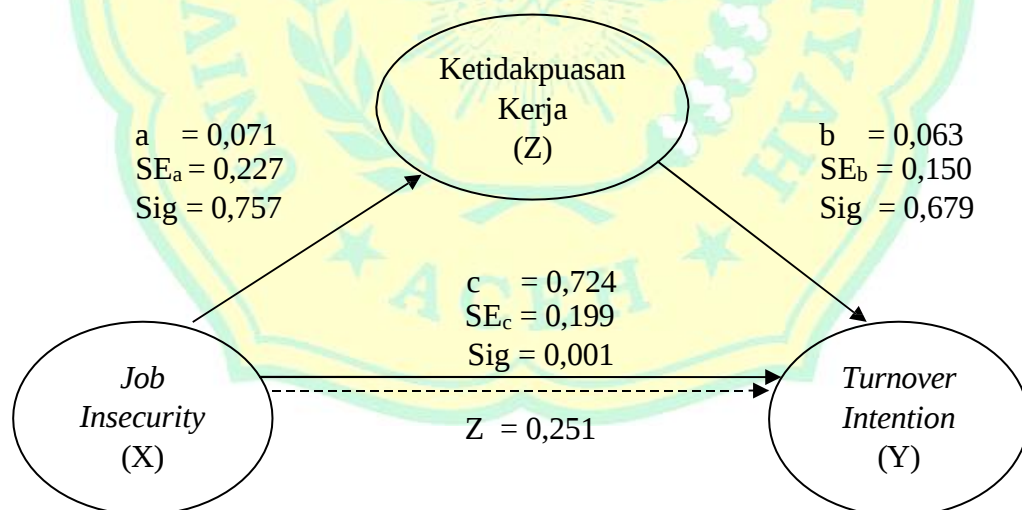
Selanjutnya, untuk variabel *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*, diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,724 dengan standar error 0,199 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin

tinggi tingkat ketidakaman kerja yang dirasakan SPG, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaannya.

Adapun pengaruh Ketidakpuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*, didapatkan nilai koefisien regresi sebesar 0,063 dengan standar error 0,150 dan nilai signifikan $0,679 > 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa Ketidakpuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, Ketidakpuasan Kerja belum dapat dibuktikan memberikan pengaruh yang berarti terhadap *Turnover Intention* pada SPG Wardah di Banda Aceh.

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

Gambar 4. 4
Model Persamaan Pengujian Mediasi dengan Sobel Test



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

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

$$Z = \frac{0,071 \times 0,063}{\sqrt{(0,063^2 \times 0,227^2) + (0,071^2 \times 0,150^2)}}$$

$$Z = \frac{0,004473}{\sqrt{(0,000204) + (0,000113)}}$$

$$Z = \frac{0,004473}{\sqrt{0,000317}}$$

$$Z = \frac{0,004473}{0,01780}$$

$$Z = 0,251$$

Dari hasil perhitungan Sobel Test di atas diperoleh nilai Z sebesar 0,2508. Karena nilai Z yang diperoleh sebesar $0,2508 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5%, maka membuktikan bahwa Ketidakpuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

4.8 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

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

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar Variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh Langsung			
1	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (ρ_1)	X-Y	0,534	0,001
2	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap Ketidakpuasan Kerja (ρ_2)	X-Z	0,053	0,757
3	Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (ρ_3)	Z-Y	0,061	0,679
	Pengaruh Tidak Langsung			
4	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Ketidakpuasan Kerja	(X-Z) (Z-Y)	0,0032	0,802
Total Pengaruh Tidak langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,537	
Sobel Test			0,251	0,802
Z- Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Sumber : Hasil Pengelola Data Primer 2026

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

Gambar 4. 5
Hasil Screenshot Uji Sobel Test Online

The screenshot shows a path diagram with three boxes: 'independent variable', 'mediator variable', and 'dependent variable'. Arrows connect them: from independent to mediator (labeled A (SE_A)), from independent to dependent (labeled B (SE_B)), and from mediator to dependent. Below the diagram are input fields for A, B, SE_A, and SE_B, each with a 'Calculate!' button. The results displayed are: Sobel test statistic: 0.25085662, One-tailed probability: 0.40096248, and Two-tailed probability: 0.80192497.

A: 0.071 ?
 B: 0.063 ?
 SE_A: 0.227 ?
 SE_B: 0.150 ?
 Calculate!

Sobel test statistic: 0.25085662
 One-tailed probability: 0.40096248
 Two-tailed probability: 0.80192497

Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2026)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa pengaruh langsung *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,534, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Ketidakpuasan Kerja adalah hasil dari perhitungan $\rho_1 \times \rho_3 = 0,053 \times 0,061 = 0,0032$. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung. Adapun hasil perhitungan Sobel Test pada gambar 4.5 (hasil screenshot dari situs *Sobel Test Calculator*) menunjukkan nilai Sobel test sebesar 0,251 yang lebih kecil dari nilai Z-score 1,96 pada tingkat signifikan 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa Ketidakpuasan Kerja tidak mampu menjadi variabel intervening (mediasi) dalam hubungan antara *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* tidak dimediasi secara signifikan oleh Ketidakpuasan Kerja.

4.9 Implikasi Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara *job insecurity*, ketidakpuasan kerja, dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauzi et al. (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tidak aman terhadap pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong munculnya keinginan untuk berpindah kerja.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Temuan ini didukung oleh Wulandari dan Rizana (2020) melalui penelitian berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT MNC Sky Vision Tbk Kebumen”, yang juga menemukan bahwa ketidakpuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Kesamaan hasil tersebut memperkuat temuan bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dapat terjadi secara langsung tanpa melalui ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keinginan SPG Wardah di Banda Aceh untuk meninggalkan perusahaan lebih dipengaruhi oleh perasaan tidak aman terhadap pekerjaan yang dimiliki dibandingkan dengan tingkat ketidakpuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat memunculkan *job insecurity*, seperti kejelasan status pekerjaan, kepastian kontrak kerja, dan keterbukaan informasi mengenai kebijakan Perusahaan.

Selain itu, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberikan rasa aman dan kepastian bagi SPG melalui komunikasi yang baik, sistem kerja yang jelas, serta dukungan yang memadai dari pihak manajemen. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan serta membantu perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Ketidakpuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1 *Job Insecurity* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Ketidakpuasan Kerja pada *Sales Promotion Girl* (SPG) Produk Wardah di Banda Aceh, dengan nilai thitung sebesar 0,311 dan tingkat signifikansi 0,757 ($> 0,05$).
- 2 *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada *Sales Promotion Girl* (SPG) Produk Wardah di Banda Aceh, dengan nilai thitung sebesar 3,638 dan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,05$).
- 3 Ketidakpuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention* pada *Sales Promotion Girl* (SPG) Produk Wardah di Banda Aceh, dengan nilai thitung sebesar 0,417 dan tingkat signifikansi 0,679 ($> 0,05$).
- 4 Ketidakpuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada *Sales Promotion Girl* (SPG) Produk Wardah di Banda Aceh, dengan nilai thitung sebesar 0,251 dan tingkat

signifikansi 0,802 ($> 0,05$). Dengan demikian, pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* terjadi secara langsung dan tidak melalui ketidakpuasan kerja sebagai variabel intervening.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat mengurangi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh *Sales Promotion Girl* (SPG) Produk Wardah di Banda Aceh melalui pemberian kejelasan mengenai status pekerjaan, kepastian kontrak kerja, serta penyampaian informasi yang terbuka mengenai kebijakan perusahaan. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Sebagai bentuk penerapannya, perusahaan dapat menetapkan prosedur penyampaian informasi yang lebih jelas terkait status dan masa kerja SPG, termasuk informasi mengenai perpanjangan kontrak maupun perubahan kebijakan yang berhubungan dengan pekerjaan. Informasi tersebut sebaiknya disampaikan secara langsung dan tepat waktu kepada SPG melalui pihak yang bertanggung jawab, sehingga SPG memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai kondisi dan keberlangsungan pekerjaannya.

2. Perusahaan juga diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif melalui komunikasi yang baik, dukungan dari

manajemen, serta pemberian kesempatan pengembangan diri dan karier bagi SPG. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa aman dan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hal tersebut dapat diwujudkan dengan memberikan dukungan yang sesuai terhadap kebutuhan SPG selama menjalankan tugasnya di masing-masing store. Perusahaan dapat memberikan pengarahan dan pelatihan yang berkaitan dengan pengetahuan produk, pelayanan konsumen, serta keterampilan penjualan. Selain itu, pemberian apresiasi terhadap kinerja SPG dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan juga dapat menjadi bentuk dukungan yang mendorong motivasi kerja serta memberikan peluang bagi SPG untuk berkembang selama bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain yang diduga dapat memengaruhi *turnover intention*, seperti stres kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, atau dukungan organisasi, serta menggunakan jumlah responden dan objek penelitian yang lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J. (2020). "Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8, 9.
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2520%0Ah>
<https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2520/2523>
- Agoestyna, A., & Mulyana, A. (2022). Pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 45–56.
- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2022). The effect of *job insecurity* on *turnover intention*: The mediating role of *job satisfaction*. *Tourism Management Perspectives*, 41, 100932. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2021.100932>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of *job insecurity*: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256424>
- Astuty, I., & Risanti, F. W. (2024). *Upaya Mengurangi Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Pekerja Outsourcing*. 3(4), 1204–1213.
- AYUBBI, M. A. AL, & TJAHHADI, K. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(4), 145–156. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v3i4.2298>
- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2022). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah*. 4(1), 1–10.
- Fauzi, A., Jauhari, F. A., & Suhada. (2024). "Dampak *Job insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover intention*: Peran Mediasi Kepuasan Kerja di Bank Muamalat Yogyakarta". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(03), 3119–3127. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). "Pengaruh *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

- Karyawan Milenial”. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77–85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity. Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hagi, I., Mora, L., Pratomo, R. Y., Hagi, I., Mora, L., & Pratomo, R. Y. (2024). 1064-Article Text-2420-1-10-20240624. 4(1), 30–38.
- Hagi, M., Putra, D., & Lestari, R. (2024). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan produksi PT. X. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 23–33.
- Hidayat, A. R., Siswatibudi, H., Setyaningsih Sunardi, K., & Artika Sari, A. (2025). Kepuasan kerja petugas rekam medis dalam perspektif keseimbangan beban kerja dan dukungan manajerial di RSUD Sleman. *Jurnal Permata Indonesia*, 16(1), 15–21. <https://doi.org/10.59737/jpi.v17i1.349>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2022). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 363–389. <https://doi.org/10.1037/apl0000901>
- Ilmiah, J., Manajemen, M., Wulandari, F. R., Rizana, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., Bangsa, P., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bangsa, P. (2020). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 2(3), 323–330.
- Juleiqa, S., & Indarto, M. R. (2024). “Pengaruh Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Industri Pengolahan Susu Kambing Etta Indotama”. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 5(1), 27. <https://doi.org/10.35917/cb.v5i1.482>
- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2021). *Marketing Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Lisa Meria. (2020). Hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 98–108.
- Mardiana, N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* karyawan. *Jurnal Psikologi Kerja*, 7(2), 65–74.
- Marzuqi, N. A. (2021). 2021. 9(2020), 1393–1405.

- Pariurna, I. G., Suwandana, I. G., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 1–28.
- Pratama, et al. (2022). [Artikel yang memuat konsep kepuasan dan ketidakpuasan kerja]. *E-Jurnal Manajemen*, 11(12), 2000–2019.
- Priyatno, D. (2022). *Teknik penyusunan dan analisis data penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Ramadhanti, I. L. F., Darna, N., & Herlina, N. (2021). Pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja (Studi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(2).
- Rangga, M. A., & Hermiati, F. N. (2023). “Pengaruh Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Z Di Kabupaten Bekasi”. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Ratnaningsih, D. S. (2021). “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention*”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1267–1278. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1267-1278>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rumengan, C. M. Y., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2023). “Pengaruh Standar Operasional Prosedur (Sop) Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Koperasi Savior Motoling”. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 614–625. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51952>
- Saputra, S., & Andani, K. W. (2021). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT CITRA CROCOTAMA INTERNATIONAL Di Jakarta”. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11292>
- Sari, & Wibowo. (2022). Pengukuran kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 81–95.
- Sasmiaji, A., Rumijati, A., & Nurhasanah, S. (2022). *The Influence of Job Stress and Job Insecurity on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction*. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan)*, 2(4).

- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendra, M. A., Djohan, H. A., & Djodjobo, C. V. (2025). *Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention Melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada Pekerja PKWT di PT . Bio Farma*. 3(September), 1–16.
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis Dan Empiris). *Jurnal IMAGINE*, 2(2), 2776–9836. <https://jurnal.std-bali.ac.id/index.php/imagine>
- Syamsul, S., Pakaya, S., Musafir, M., & Karim, S. T. (2022). Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 4(1), 7–17. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i1.89>
- Syamsul, M., Wahyuni, S., & Prabowo, A. (2022). Pengukuran *job insecurity* dan *turnover intention* karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 25–36.
- Tampubolon, R., & Sagala, D. (2020). Kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 89–99.
- Tan, F. Y., Johari, J., Yahya, K. K., & Chin, T. L. (2022). Determinants of job dissatisfaction and its impact on the counterproductive work behavior of university staff. *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221123289>
- Wahyudi, A., Putri, S., & Hanafiah, R. (2024). Kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan sektor pemasaran. *Jurnal Manajemen Modern*, 12(1), 15–27.
- Yohanson, A. K., Hakim, L., & Alimuddin. (2021). Kepuasan kerja dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(2), 101–110.
- Yuliani, S., & Abdi, M. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(1), 59–70.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalammualaikum wr.wb

Kakak-kakak SPG Produk Wardah yang terhormat,

Bersama ini saya WIRDA YATUL AHYA mahasiswa Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam hal ini memohon kesediaan kakak-kaka untuk membantu mengisi dan melengkapi kuesioner yang telah saya siapkan, berkaitan dengan penelitian saya tentang “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* dengan Ketidakpuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SPG (Sales Promotion Girl) Produk Wardah Di Banda Aceh”. Pertanyaan ini hanya untuk tujuan statistik responden, jawaban anda akan sangat dijaga kerahasiaannya.

Atas perhatian dan bantuan kakak-kakak saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Berikan tanda (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda:

1. Nama Responden :

2. Usia

☐ < 20 tahun

☐ 21-30 tahun

☐ 31-40 tahun

☐ > 40 tahun

3. Masa Kerja

☐ < 3 tahun

☐ 4-5 tahun

☐ 5-8 tahun

☐ 8-10 tahun

4. Tingkat Pendidikan

☐ SMA/Sederajat

☐ Dipolma

☐ sarjana

☐ Pascasarjana

5. Status

☐ Menikah

☐ Belum Menikah

☐ Pernah Menikah

Petunjuk Pengisian: Mohon kakak-kakak memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat kakak-kakak sesuai dengan kategori jawaban yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju.

A. Turnover Intention (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
2	Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.					
3	Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.					
4	Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.					
5	Saya keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan yang lebih baik.					

B. Job Insecurity (X)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.					
2	Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya.					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki peran penting bagi perusahaan maupun diri saya sendiri.					
4	Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.					

C. Ketidakpuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa gaji yang saya terima belum adil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya tidak melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan.					
3	Saya merasa kurang mendapatkan bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
4	Saya merasa tidak nyaman bekerja karena atasan kurang memperhatikan kondisi bawahannya.					
5	Saya merasa kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini sangat terbatas					

Lampiran 2 Tabulasi Data

No	Karakteristik Responden				Y					Y	X				X	Z					Z
	KR1	KR2	KR3	KR4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		X1	X2	X3	X4		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	
1	2	1	1	2	5	5	5	4	5	4,67	5	5	5	5	5,00	4	5	4	5	5	4,60
2	2	2	1	2	4	4	5	4	5	4,40	5	4	4	5	4,50	3	4	4	4	4	3,80
3	2	2	1	1	5	4	5	3	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
4	1	1	3	1	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
5	3	2	2	2	5	5	5	4	5	4,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
6	2	2	3	2	4	4	5	3	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00
7	2	1	1	1	5	5	5	4	5	4,80	5	4	4	5	4,50	3	4	4	4	4	3,80
8	2	1	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
9	2	1	3	2	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20
10	3	2	2	3	4	4	5	3	5	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
11	2	2	1	2	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
12	2	2	1	2	4	4	5	3	5	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
13	2	1	1	1	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
14	3	1	2	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80
15	2	2	3	2	5	5	5	4	5	4,80	5	4	4	5	4,50	5	5	5	4	4	4,60
16	2	2	1	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
17	1	3	1	1	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20
18	3	2	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80
19	2	1	2	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
20	2	1	3	1	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
21	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	5	4,50	3	4	4	4	4	3,80
22	4	2	2	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	5	4,25	4	4	4	4	4	4,00
23	2	3	1	3	4	4	5	3	4	4,00	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	4	4,80
24	1	2	1	2	5	5	5	4	5	4,80	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4,00
25	2	1	1	2	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
26	3	2	2	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	3,80

No	Karakteristik Responden				Y					Y	X				X	Z					Z
	KR1	KR2	KR3	KR4	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		X1	X2	X3	X4		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	
27	2	2	2	1	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
28	4	1	1	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
29	2	1	1	2	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80
30	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20
31	2	2	1	1	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
32	4	1	2	2	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
33	2	2	1	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	5	4,60
34	3	2	1	3	5	5	5	4	5	4,80	5	4	4	5	4,50	3	4	4	4	4	3,80
35	2	1	1	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4,00	4	5	5	5	5	4,80
36	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00



Lampiran 3 Frequency Tabel

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	3	8.3	8.3	8.3
	21 - 30 Tahun	23	63.9	63.9	72.2
	31 - 40 Tahun	7	19.4	19.4	91.7
	> 40 Tahun	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 Tahun	16	44.4	44.4	44.4
	4 - 5 Tahun	18	50.0	50.0	94.4
	5 - 8 Tahun	2	5.6	5.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	23	63.9	63.9	63.9
	Diploma	8	22.2	22.2	86.1
	Sarjana	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nikah	8	22.2	22.2	22.2
	Belum Nikah	25	69.4	69.4	91.7
	Pernah Nikah	3	8.3	8.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequency Variabel *Turnover Intention* (Y)

Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	40.4	52.8	52.8
	Sangat Setuju	17	36.2	47.2	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	57.4	75.0	75.0
	Sangat Setuju	9	19.1	25.0	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	29.8	38.9	38.9
	Sangat Setuju	22	46.8	61.1	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	25.5	33.3	33.3
	Setuju	23	48.9	63.9	97.2
	Sangat Setuju	1	2.1	2.8	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan yang lebih baik.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	25	53.2	69.4	69.4
	Sangat Setuju	11	23.4	30.6	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini.	36	4	5	4.47	.506
Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.	36	4	5	4.25	.439
Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	36	4	5	4.61	.494
Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	36	3	5	3.69	.525
Saya keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan yang lebih baik.	36	4	5	4.31	.467
Valid N (listwise)	36				



Lampiran 5 Frequency Variabel *Job Insecurity* (X)

Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	63.8	83.3	83.3
	Sangat Setuju	6	12.8	16.7	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	35	74.5	97.2	97.2
	Sangat Setuju	1	2.1	2.8	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki peran penting bagi perusahaan maupun diri saya sendiri.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	72.3	94.4	94.4
	Sangat Setuju	2	4.3	5.6	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	59.6	77.8	77.8
	Sangat Setuju	8	17.0	22.2	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	36	4	5	4.17	.378
Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya.	36	4	5	4.03	.167
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki peran penting bagi perusahaan maupun diri saya sendiri.	36	4	5	4.06	.232
Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.	36	4	5	4.22	.422
Valid N (listwise)	36				



Lampiran 6 Frequency Variabel Ketidakpuasan Kerja (Z)

Saya merasa gaji yang saya terima belum adil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.8	16.7	16.7
	Setuju	27	57.4	75.0	91.7
	Sangat Setuju	3	6.4	8.3	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya tidak melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	63.8	83.3	83.3
	Sangat Setuju	6	12.8	16.7	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya merasa kurang mendapatkan bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	68.1	88.9	88.9
	Sangat Setuju	4	8.5	11.1	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya merasa tidak nyaman bekerja karena atasan kurang memperhatikan kondisi bawahannya.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.5	11.1	11.1
	Setuju	27	57.4	75.0	86.1
	Sangat Setuju	5	10.6	13.9	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Saya merasa kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini sangat terbatas.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	61.7	80.6	80.6
	Sangat Setuju	7	14.9	19.4	100.0
	Total	36	76.6	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Saya merasa gaji yang saya terima belum adil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	36	3	5	3.92	.500
Saya tidak melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan.	36	4	5	4.17	.378
Saya merasa kurang mendapatkan bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	36	4	5	4.11	.319
Saya merasa tidak nyaman bekerja karena atasan kurang memperhatikan kondisi bawahannya.	36	3	5	4.03	.506
Saya merasa kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini sangat terbatas.	36	4	5	4.19	.401
Valid N (listwise)	36				



Lampiran 7 Realibility dan Validitas *Job Insecurity* (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.720	.727	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini.	16.86	1.837	.515	.455	.658
Saya pernah melamar pekerjaan di perusahaan lain saat masih bekerja di perusahaan ini.	17.08	1.793	.692	.542	.594
Saya sering mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.	16.72	1.978	.415	.277	.698
Saya berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat.	17.64	1.952	.391	.217	.710
Saya keluar dari pekerjaan ini jika mendapatkan yang lebih baik.	17.03	2.028	.416	.256	.696

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.789	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya khawatir kehilangan pekerjaan karena diberhentikan.	12.31	.447	.697	.833	.629
Saya sering merasa cemas dan gelisah terhadap hal-hal yang bisa mempengaruhi pekerjaan saya.	12.44	.768	.500	.679	.769
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki peran penting bagi perusahaan dan diri saya sendiri.	12.42	.707	.463	.735	.761
Saya merasa keputusan di tempat kerja sering dibuat tanpa mempertimbangkan kepentingan karyawan seperti saya.	12.25	.364	.786	.845	.575

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Ketidakpuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.810	.831	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa gaji yang saya terima belum adil dibandingkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	16.50	1.743	.454	.399	.827
Saya tidak melihat adanya peluang untuk berkembang dalam jenjang karier di perusahaan.	16.25	1.621	.861	.799	.701
Saya merasa kurang mendapatkan bantuan dari rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	16.31	1.875	.705	.695	.757
Saya merasa tidak nyaman bekerja karena atasan kurang memperhatikan kondisi bawahannya.	16.39	1.559	.615	.578	.773

Saya merasa kesempatan untuk belajar dan meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan ini sangat terbatas.	16.22	1.892	.489	.381	.804
---	-------	-------	------	------	------



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.053 ^a	.003	-.026	32.62839
a. Predictors: (Constant), Job Insecurity				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	379.191	93.757		4.044	.000
	Job Insecurity	.071	.227	.053	.311	.757

a. Dependent Variable: Ketidakpuasan Kerja

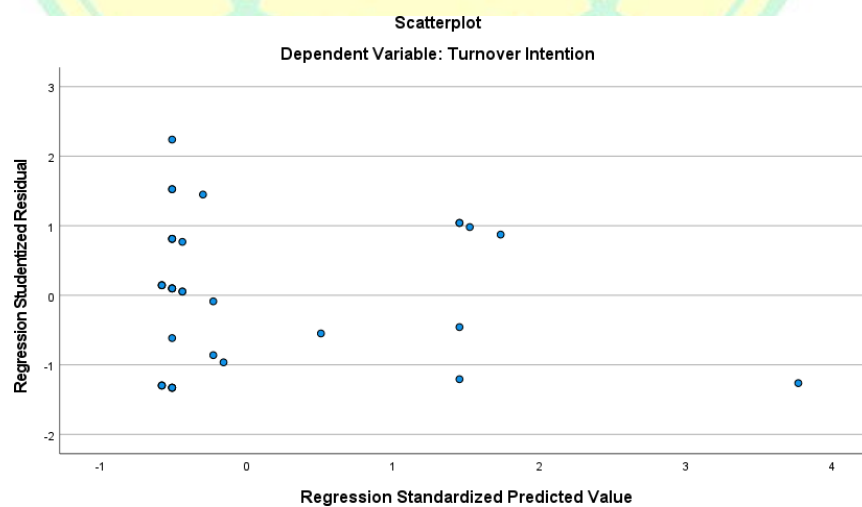
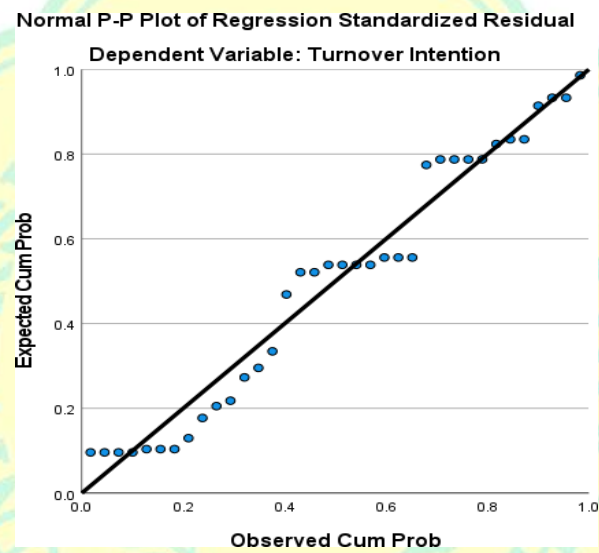
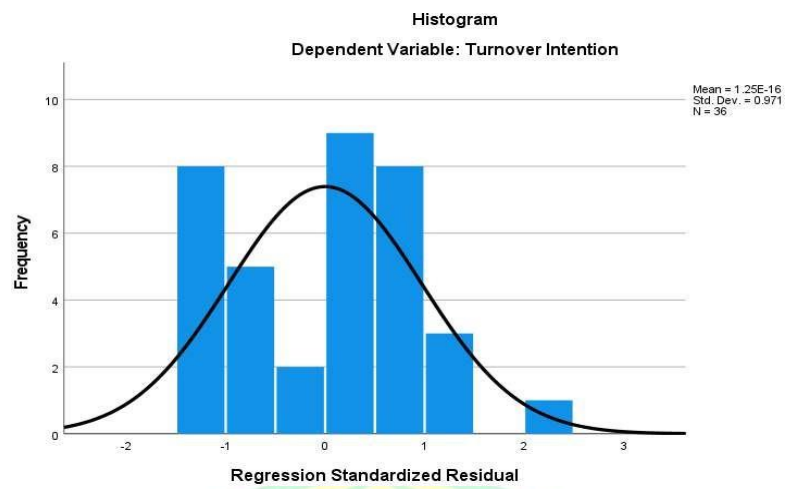
Lampiran 11 Persamaan 2 *Job Insecurity* (X) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Ketidakpuasan Kerja (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540 ^a	.292	.249	28.54462
a. Predictors: (Constant), Ketidakpuasan Kerja, Job Insecurity				

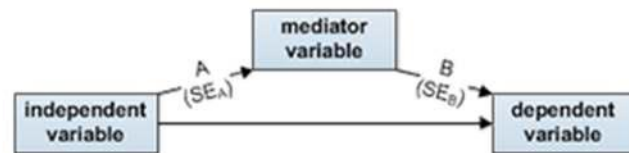
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11089.401	2	5544.701	6.805	.003 ^b
	Residual	26888.238	33	814.795		
	Total	37977.639	35			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Ketidakpuasan Kerja, Job Insecurity						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	102.424	99.822		1.026	.312
	Job Insecurity	.724	.199	.534	3.638	.001
	Ketidakpuasan Kerja	.063	.150	.061	.417	.679
a. Dependent Variable: Turnover Intention						

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Job Insecurity	.997	1.003
	Ketidakpuasan Kerja	.997	1.003
a. Dependent Variable: Turnover Intention			



Lampiran 12 Sobel Test



A: ?

B: ?

SE_A: ?

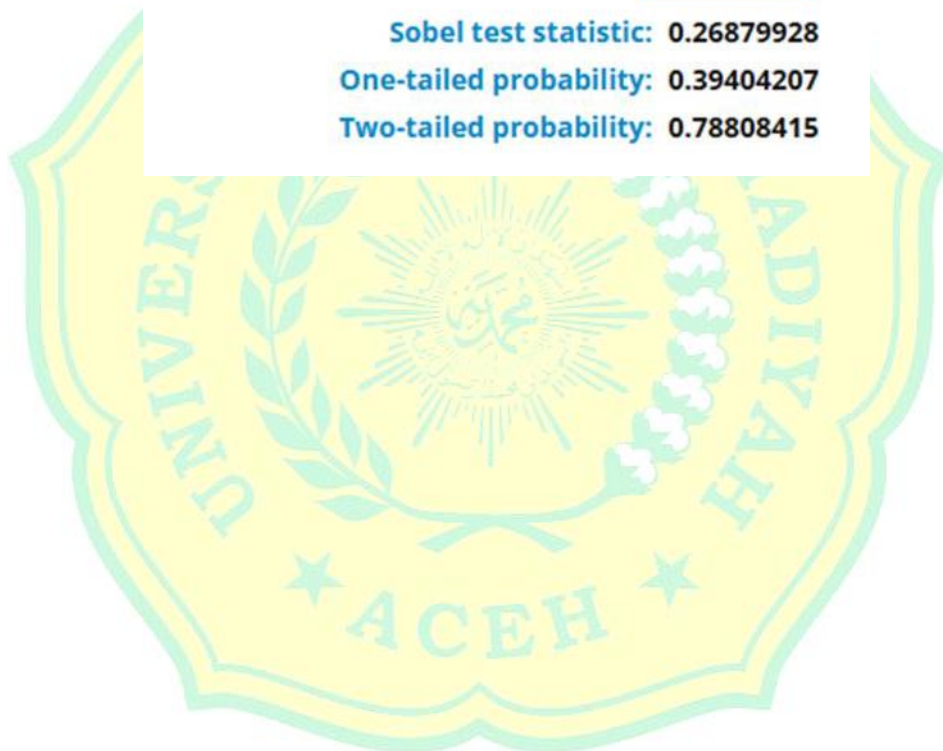
SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 0.26879928

One-tailed probability: 0.39404207

Two-tailed probability: 0.78808415



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel