

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. ENSEVA PUTRA
MEGATRADING ACEH BESAR**

Skripsi



Oleh

AGUS ADRIANSYAH

1609110042

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH**

2022

PENGESAHAN

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

Pada Tanggal

12 03 2023

MENGESAHKAN

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Aceh

 Dekan,

(Baruwati, M.Si)

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA
2. Sukri Karim, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Sriana Septiawati, M.Si

Tanda Tangan






PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AGUS ADRIANSYAH

NPM :1609110042

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 22 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



AGUS ADRIANSYAH

NPM: 1609110042

MOTTO

“Dan **bersabarlah**, karena sesungguhnya Allah tiada menyaia – nyiakan **pahala** orang – orang yang berbuat kebaikan.”



PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai.

Skripsi atau Tugas akhir ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu yang telah mendidik dan mendoakan setiap langkah hidup saya, selalu memberikan semangat saat anaknya melakukan sesuatu hal yang baik dan selalu memberikan senyuman yang tulus untuk anak tercintanya.

Terima kasih kepada kerabat – kerabat yang telah memotivasi untuk membuat skripsi. Terima kasih juga kepada abang dan seluruh adik – adik yang telah membantu selama ini, kemanapun kaki melangkah kalian tetap harta berharga yang kumiliki, keberhasilan ini juga kupersembahkan untuk kalian keluargaku tercinta. Serta kepada dosen pembimbing, Ibu Sriana Septiawati yang telah membimbing proses penulisan skripsi ini dari awal.



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar”**. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang istimewa kepada yang terhormat Ayah, Ibu dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA selaku dosen pembimbing I (satu) yang telah membantu pembuatan penelitian skripsi ini

3. Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing II (dua) yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penelitian hingga selesai.
4. Dosen beserta Staf pengajar Fakultas Psikologi yang telah membagi ilmu dan membekali dalam berbagai ilmu pengetahuan baik agama, umum maupun khusus sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar dan seluruh residen yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan instansi sebagai objek penelitian dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 22 Agustus 2022

Penulis,

AGUS ADRIANSYAH

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN MOTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Tujuan penelitian.....	10
E. Manfaat Penelian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. <i>Turnover Intention</i>	12
1. Definisi <i>Turnover Intention</i>	12
2. Faktor – faktor <i>Turnover Intention</i>	13
3. Aspek – aspek <i>Turnover Intention</i>	16
4. Jenis – jenis <i>Turnover</i>	17

5. Indikator <i>Turnover Intention</i>	19
B. <i>Job Insecurity</i>	22
1. Definisi <i>Job Insecurity</i>	22
2. Faktor – faktor <i>Job Insecurity</i>	23
3. Dampak <i>Job Insecurity</i>	26
4. Aspek – aspek <i>Job Insecurity</i>	27
5. Indikator <i>Job Insecurity</i>	30
C. Hubungan antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i>	32
D. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
1. <i>Turnover Intention</i>	38
2. <i>Job Intention</i>	38
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi.....	39
2. Sampel.....	39
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	43
F. Metode Analisis Data.....	43
1. Uji Normalitas.....	43
2. Uji Linearitas.....	44
3. Uji Hipotesis.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN	46
A. Orientasi Kancan Penelitian	46
B. Persiapan Penelitian	48
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian	49
2. Penyusunan Alat Ukur	49
C. Pelaksanaan Penelitian	50
D. Hasil Penelitian	51
E. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKAN	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 1. Jumlah Populasi.....	39
2. Tabel 2. Bobot Penelian Pertanyaan <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i>	41
3. Tabel 3. <i>Blue Print</i> Skala <i>Job Insecurity</i>	41
4. Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Turnover Intention</i>	42
5. Tabel 5. Hasil Deskriminasi Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> Setel Uji Coba.....	52
6. Tabel 6. Hasil Analisis Skala <i>Job Insecurity</i> Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang	53
7. Tabel 7. Hasil Deskriminasi Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> Setelah Uji Coba	54
8. Tabel 8. Hasil Analisis Skala <i>Turnover Intention</i> Setel Aitem Tidak Valid Dibuang	55
9. Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas	56
10. Tabel 10. Deskripsi Statistik Data Penelitian.....	58
11. Tabel 11. Kategorisasi Skala <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading.....	59
12. Tabel 12. Persentase Kategorisasi pada <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading	60
13. Tabel 13. Hasil Uji Normalitas.....	63
14. Tabel 14. Hasil Uji Linearitas	64
15. Tabel 15. Hasil Analisis Regreasi	65
16. Tabel 16. Correlations	66

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar48

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN PT. ENSEVA PUTRA MEGATRADING
ACEH BESAR**

Agus Adriansyah
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
agus.adrsyh@gmail.com

ABSTRAK

Keterampilan seorang pekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Semakin efektif seorang pekerja melakukan tugasnya, semakin baik organisasi akan berfungsi. Penelitian ini berfokus dan bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar. Menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan dan menggunakan metode jenuh sampling dengan kriteria tertentu dan didapatkan jumlah sampel 50 Orang. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Teknik analisis data dengan teknik analisis regresi berganda dan uji hipotesis dengan program SPSS 26.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* sangat berdampak terhadap kualitas kinerja perusahaan. Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Pengaruh yang diberikan secara signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan, di mana nilai $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan dimana nilai regresi diperoleh sebesar 0,704. Sumbangan yang diberikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai R-Square sebesar 0,496 artinya *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : job insecurity, turnover intention, karyawan.

***EFFECT OF JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION ON
EMPLOYEES OF PT. ENSEVA PUTRA MEGATRADING BIG ACEH***

Agus Adriansyah
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No.91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
agus.adrsyh@gmail.com

ABSTRACT

The skills of a worker have a significant influence on the success of an organization. The more effectively a worker performs an activity, the better the organization will work. This study focuses and aims to analyze the Effect of Job Insecurity on Turnover Intention at PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar. Using quantitative research methods. The population in this study was 50 employees and using a saturated sampling method with certain criteria and obtained a sample of 50 people. Collecting data by distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique was using multiple regression analysis and hypothesis testing using the SPSS 26.0 program. The results of this study indicate that the Job Insecurity variable on turnover intention greatly affects the quality of company performance. The results of this research hypothesis indicate the effect of job insecurity on turnover intention in employees of PT. Enseval Putera Megatrading. There is a significant influence between job insecurity on employee turnover intention, where p value < 0.05 so H_a is accepted and H_o is rejected. These results indicate the effect of job insecurity on employee turnover intention where the regression value obtained is 0.704. The contribution given by the effect of job insecurity on turnover intention is seen from the R-Square value of 0.496, meaning that job insecurity affects turnover intention of employees of PT. Enseval Putera Megatrading 49.6% while the rest is influenced by other variables.

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intention, Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam menjalankan roda perusahaan. Menurut Ardana dkk, (2012) menyatakan “sumber daya manusia adalah aset atau harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia”. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia lebih dikenal dengan istilah pekerja atau karyawan. Para pekerja ini memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda antara satu dengan yang lain, tetapi semua tetap mengarah pada tujuan utama perusahaan. Kemampuan seorang pekerja di dalam suatu perusahaan sangat berdampak besar bagi kinerja perusahaan. Semakin baik pekerja menjalankan pekerjaannya, maka semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memajemen pekerja dengan baik, diantaranya perusahaan harus memelihara dan memperhatikan para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi baik di perusahaan tersebut merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Sumber Daya Manusia sangat penting dan menjadi bagian yang menentukan keberhasilan dan kemajuan organisasi. Sumber Daya Manusia harus memiliki

kemampuan yang nantinya akan dihadapkan dengan peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas dapat maksimal dan berkelanjutan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi karena pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi sangat mempengaruhi tingkat baik buruknya kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak kegiatan yang dilakukan organisasi. Organisasi yang baik dapat dilihat dari cara pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk itu organisasi harus memberikan perhatian khusus kepada karyawannya.

Karyawan pada suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting, karena karyawan merupakan salah satu penggerak untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Maka dari itu organisasi harus memperhatikan faktor ini, yaitu keberadaan karyawan yang mampu mempengaruhi kondisi organisasi itu. Untuk mendapatkan kontribusi yang positif dari karyawan, perusahaan harus mengelolanya dengan baik. Jika perusahaan tidak mengelola karyawan dengan baik, maka karyawan akan mengalami penurunan semangat dalam bekerja.

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang rendah akan memberikan kontribusi yang rendah juga pada organisasinya, yang menyebabkan menurunnya tingkat kualitas kinerja pada organisasi tersebut. Penurunan kualitas kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak puas akan kinerjanya, sehingga karyawan

tersebut akan berpikir untuk keluar bahkan mencari atau pindah pada organisasi yang lebih baik (*turnover intention*).

Masalah ketenaga kerjaan khususnya *turnover intention* telah menjadi masalah yang semakin dominan terjadi di Indonesia saat ini sejalan dengan meningkatnya persaingan dan jumlah partisipasi tenaga kerja dalam berbagai bidang industri. Mulai dari sektor industri manufaktur hingga industri jasa tidak lepas dari permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention*. *Turnover intention* dalam perusahaan baik yang terjadi secara sukarela maupun terpaksa (non sukarela) adalah fenomena ketenaga kerjaan yang menyangkut hak manusia dan semua pihak perlu mengendalikan diri karena *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian.

Turnover karyawan khususnya pada perusahaan swasta telah terjadi dalam berbagai bentuk dan faktor penyebab. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sering terlihat di media masa adalah salah satu bentuk dari terjadinya *turnover intention* karyawan secara tidak sukarela dan disfungsi. Walaupun angka pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia mengalami penurunan dalam 4 tahun terakhir. Namun secara kuantitatif jumlah PHK di Indonesia masih cukup tinggi. Kemenaker menunjukan bahwa pada tahun 2018 PHK di Indonesia mencapai 3.362 pada tahun 2018. Jumlah tersebut menurun dratis dari 9.822 pada tahun 2017 dan sebelumnya pada tahun 2015 telah mencapai 48.843. (Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan, Kemenaker, 2020). Namun jika di telaah lebih dekat sebenarnya jumlah *turnover intention* di Indonesia bisa lebih tinggi dari angka yang dipublikasi

oleh pemerintah saat ini karena tidak semua *turnover intention* dapat terdeteksi secara akurat terutama di perusahaan-perusahaan kecil dan menengah apalagi terjadinya secara sukarela. Tak terkecuali kondisi ini telah dan akan terjadi di berbagai bentuk perusahaan swasta di berbagai daerah di Indonesia termasuk di Kabupaten Aceh Besar.

Kabupaten Aceh Besar yang berbatasan dengan Kota Banda Aceh terdapat puluhan dan bahkan ratusan perusahaan swasta baik yang berstatus perusahaan tetap, kantor cabang, anak perusahaan yang menjalankan aktivitasnya sebagai unit pelayanan, unit pemasaran, unit distribusi, maupun unit cargo dan ekspedisi. Kehadiran perusahaan swasta tersebut telah berperan positif dalam membuka lapangan pekerjaan baru dan menyerap ratusan dan bahkan ribuan tenaga kerja dari berbagai daerah di Provinsi Aceh, salah satunya PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar.

PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar adalah salah satu kantor pemasaran dan distribusi PT. Enseval Putera Megatrading Tbk di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dalam bidang farmasi, terutama dalam penyediaan infrastruktur distribusi, logistik, penjualan bahan baku, pemasaran alat kesehatan dan jasa pelayanan kesehatan. Dalam menjalankan bisnisnya, PT.. Enseval telah memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 50 orang yang berfungsi sebagai tenaga administrasi maupun pemasaran (Sales). Namun sejalan dengan terbukanya lapangan pekerjaan baru dengan tingkat kompensasi yang lebih menarik di berbagai bidang

usaha membuat intensitas karyawan untuk berpindah semakin sering terjadi setiap tahun.

Sejak berdirinya tahun 2015 di Kabupaten Aceh Besar, PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar telah menyerap puluhan tenaga kerja untuk bagian administrasi, Satpam dan Sales. Namun tingkat *turnover* karyawan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar terus terjadi sepanjang waktu. Pada tahun 2013, jumlah karyawan yang secara sukarela meninggalkan perusahaan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar mencapai 8 orang, sehingga perusahaan harus merekrut kembali tenaga kerja yang keluar sebanyak 8 karyawan dan menambah 4 karyawan baru yang di butuhkan. Namun pada tahun 2020 jumlah karyawan yang secara sukarela meninggalkan perusahaan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar telah menurun hingga 2 karyawan. Sehingga perusahaan harus merekrut kembali tenaga kerja yang keluar sebanyak 2 karyawan dan menambah 23 karyawan lainnya yang di butuhkan.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* karyawan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar Seperti karyawan yang sudah hampir habis kontrak, mereka akan merasa gelisah memikirkan masa kontrak mereka apakah dilanjutkan atau diberhentikan, biasanya mereka akan berusaha untuk mencari cara untuk kontrak nya bisa dilanjutkan di sini membuat konsentrasi karyawan akan terganggu akan masa kontrak mereka, ada juga karyawan sudah menyerah atau putus asa hal ini membuat karyawan mengalami *job insecurity*.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan MD (8 januari 2021), menurut MD:

“Kerja disini agak lumayan capek, banyak tekanan dan harus mengejar target untuk perusahaan, kalau tidak dapat target akan kena marah disaat rapat, sebab itu lah saya menginginkan pekerjaa yang tidak mengejar target seperti ini”.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan KA (8 januari 2021), menurut KA:

“saya bekerja disini kurang mendapatkan kenyamanan, karna harus bersaing dengan karyawan – karyawan lain, terkadang kami ada yang kurang akur juga untuk memenuhi target kami dan jabwal kami pun tidak menentu terkadang pulangnyaa sampai malam”.

Job Insecurity atau ketidakamanan bekerja didefinisikan sebagai perasaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan (Nurfauzan dan Ii Halilah, 2017). *Job insecurity* menggambarkan ketidakamanan pekerjaan dimana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja (Nurfauzan dan Ii Halilah, 2017). Ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*) (Nurfauzan dan Ii Halilah, 2017).

Perubahan-perubahan yang terus-menerus terjadi dilingkungan kerja PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar seperti perubahan prosedur kerja dan target pekerjaan, serta adanya isu-isu negatif yang berkembang dilingkungan kerja seperti pemotongan gaji, pengurangan karyawan atau pemindahan atau penutupan kantor cabang oleh kantor pusat telah menimbulkan rasa tidak aman yang terus-menerus

bagi karyawan dalam bekerja. Kemudian isu-isu aktual yang berkembang dari luar perusahaan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar seperti kondisi ekonomi sebagaimana yang terjadi selama ini akibat pandemic covid 19 telah membuat kekhawatiran para karyawan dalam bekerja. Karyawan yang melihat kondisi ekonomi negaranya yang melamah akibat lambatnya penanganan covid 19 di sertai dengan pengangguran yang tinggi, kondisi ini menjadi sebuah potensi ancaman terhadap kelangsungan pekerjaannya.

Kondisi yang mengancam dalam pekerjaan ini disebabkan oleh perubahan lingkungan (faktor eksternal) dan mental seseorang (faktor internal), biasanya sekelompok pekerja yang rentan terhadap suatu pekerjaan Ketidakpastian, salah satunya adalah karyawan kontrak atau *outsourcing* (Nopiando, 2012). Nopiando (2012) menyatakan bahwa *outsourcing* sementara dari hubungan karyawan menyebabkan ketidakberdayaan mereka dalam kelanjutan dari hubungan kerja dengan perusahaan. Tidak ada jaminan bahwa karyawan *outsourcing* akan dapat bekerja di perusahaan yang sama setelah kontrak berakhir. Artinya Ketidakpastian tentang kelanjutan kerja karyawan *outsourcing* yang dimiliki Status sebagai karyawan tetap tergantung pada kondisinya pada kontrak. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami *job insecurity*.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan KA (8 januari 2022), menurut RM:

“kalau kerja di enseva bisa di bilang lumayan,tapi bila ada tempat lain itu lebih baik karena ini membuat saya capek harus menyelesaikan pekerjaan harian sampai malam hari”

Melihat berbagai masalah mengenai ketidakamanan karyawan dalam bekerja serta terjadinya turnover karyawan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar yang tidak bisa dihindari ditengah meningkatnya kebutuhan karyawan maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: **"Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan yaitu : “bagaimana pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar”.

C. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* telah banyak dilakukan sebelumnya, tetapi sejauh penelusuran yang telah dilakukan peneliti belum ada penelitian yang sama dengan penelitian yang peneliti lakukan. Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya antara lain:

1. Penelitian yang di lakukan oleh Muhammad Iqbal (2017) dengan judul pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* PT Sandy Globalindo. Hasil penelitian penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan regresi

$Y = 26.543 + 0,398X$. Hasil penelitian menyatakan bahwa di PT Sandy Globalindo, *job insecurity* dan *turnover intention* memiliki hubungan positif sebesar 0,464 dan ketidakamanan kerja mempengaruhi turnover intention 21,5%. Penelitian yang di gunakan yaitu menggunakan metode deskriptif, sedangkan teknik pengumpulan datanya adalah wawancara dan penyebaran kuesioner. Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama – sama meneliti tentang *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

2. Penelitian yang di lakukan oleh Desi (2018) pengaruh *Job Insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Amaris. Hasil penelitian penelitian yang telah dilakukan menggunakan *explanatory reasearch*, dari hasil penelitina didapatkan F tabel = 4,15, F hitung = 62,146 dari 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* dapat diterima. Persamaan nya sama – sama meneliti tentang *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
3. Penelitian yang di lakukan oleh Hasniah (2017) dengan judul pengaruh *job insecurity* dan terhadap *turnover intention* pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* dan masing-masing dengan nilai t hitung: (3,299), dan (5,371) > t table: 2,00856 sehingga kedua variabel tersebut secara parsial berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan nilai F hitung 27.055 > F tabel 4,30 dan signifikasi F hitung 0.000 > 0,05 sehingga variabel *Job Insecurity* dan secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* . Persamaan dengan

penelitian ini yaitu sama – sama meneliti tentang *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity Terhadap Turnover Intention* Pada Karyawan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar.

E. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis peneliti ini dapat menambah referensi bagi mahasiswa dan penelitian yang akan datang, khususnya *job insecurity* dan pengaruhnya terhadap *turnover intention* karyawan, dan melalui penelitian ini mahasiswa dapat memperdalam ilmu pengetahuan khususnya mengenai teori-teori baru tentang *job insecurity* maupun *turnover intention*.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini bermanfaat bagi PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar dalam membuat kebijakan yang efektif mengenai informasi SDM serta memahami berbagai perilaku yang sedang terjadi dan berkaitan *job insecurity* dan *turnover intention*.

c. Manfaat Sosial

Secara sosial hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi tenaga kerja di sektor perusahaan swasta dalam berperilaku dan menghadapi masalah *job insecurity* maupun *turnover intention*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan tempat organisasinya dan harus harus digantikan sama orang lain (Mathis dan Jackson, 2011). *Turnover intention* adalah situasi dimana karyawan memiliki rasa ingin untuk mencari organisasi lain dan *turnover* adalah pergerakan pekerja meninggalkan pekerjaannya (Abdillah, 2012). Menurut Sandi (2014), menjelaskan bahwa *turnover intention* ialah niat individu untuk mencari pekerjaan alternatif dan belum terwujud dalam bentuk perilaku yang sebenarnya.

Menurut Mobley (2011), *Turnover intention* didefinisikan sebagai niat seseorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan secara dengan sukarela atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atas pilihannya sendiri.. Masalah *Turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. Menurut Wasposito, dkk (2013), mendefinisikan bahwa “*turnover intention refers to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*”. Diartikan bahwa di mana karyawan merasa ingin pindah dengan sadar dan disengajakan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Simamora (2007), disebutkan *Turnover intentions* adalah suatu gerakan (movement) melintasi batas-batas keanggotaan suatu organisasi. Perubahan pekerjaan dalam hal ini adalah gerakan sukarela yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) dan rasa ingin pindah dengan sukarela yang tidak dapat terhindar (*unavoidable voluntary turnover*). Sanjoko (2015), *turnover intention* yakni karyawan Keinginan individu untuk pindah dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Tindakan penarikan diri memiliki beberapa komponen yang terjadi secara simultan dalam diri seseorang berupa pemikiran untuk pindah untuk mencari kesempatan kerja lain, penilaian kemungkinan menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Jadi, dapat disimpulkan bahwan *turnover intention* yakni rasa ingin pidah karyawan dari suatu organisasi yang lebih baik atas keinginan diri sendiri dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

2. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Kusbiantari (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

- a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:
 - 1) Tanggung jawab keluarga terhadap lingkungan. Semakin tinggi rasa tanggung jawab, semakin rendah *turnover intention*. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan.
- b. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasannya maka semakin kecil *intensi turnover*-nya.
- 2) Komitmen kepada lembaga. Semakin konsisten karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intention*-nya.
- 3) Perilaku saat mencari tawaran/lowongan pekerjaan. Semakin banyak upaya yang diperlukan karyawan untuk organisasi lain, semakin besar *turnover intention*-nya.
- 4) Niat untuk tinggal. Semakin lama keinginan karyawan untuk mempertahankan pekerjaan, semakin rendah *turnover intention*nya.
- 5) Pelatihan umum/peningkatan keterampilan. Semakin besar transfer pengetahuan dan keterampilan di antara karyawan, semakin rendah *turnover intention*-nya.
- 6) Kemauan bekerja keras. Semakin besar keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin rendah *turnover intention*-nya.
- 7) Perasaan buruk atau baik terhadap pekerjaannya.

Semakin besar perasaan negatif karyawan, semakin rendah kepuasan kerja, yang meningkatkan pencarian kesempatan kerja lain dan mengurangi keinginan untuk bertahan hidup, yang kemudian diwujudkan dengan meninggalkan pekerjaan.

Kurniasari (2005) ada beberapa faktor yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk berpindah / *turnover intention*, Faktor – faktor tersebut adalah :

a. Kepuasan kerja

Keadaan emosional yang menguntungkan atau tidak menguntungkan untuk bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kesenangan dan keengganan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja tercermin dalam perilaku mereka saat melakukan pekerjaan.

b. Komitmen organisasi dari karyawan

Sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengetahui dan melekat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki keinginan yang lebih tinggi cenderung melihat diri mereka sebagai anggota asli dari organisasi.

c. Kepercayaan terhadap organisasi

Gambaran tentang kemampuan organisasi yang ditunjukkan untuk memenuhi komitmen organisasi kepada karyawannya

d. *Job insecurity*

Perasaan tegang, cemas, khawatir, stres dan ketidakpastian tentang sifat karyawan selanjutnya dirasakan oleh pekerja. Kecemasan yang berlebihan menimbulkan keinginan untuk bekerja semakin keras untuk menghindari resiko ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*).

Menurut Siagian (2006), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang karyawan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan

(*turnover intention*) adalah beban kerja yang tinggi di perusahaan, kepuasan karyawan yang rendah dan kurangnya komitmen karyawan untuk menggunakan segala kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.

3. Aspek - aspek *Turnover Intention*

Hira (2019) menyatakan bahwa *turnover intention* tergantung dari tiga aspek yaitu:

a. *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan terkadang mempertimbangkan untuk keluar dari organisasi. Hal lain yang dilakukan karyawan adalah membandingkan apa yang didapat lain dari perusahaan.

b. *Intention to Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)

karyawan berusaha untuk melihat pekerjaan lain yang tersedia untuk meminta informasi tentang lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempat mereka bekerja.

c. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Karyawan menunjukkan perilaku tertentu yang menunjukkan mereka ingin meninggalkan perusahaan. Misalnya, berniat untuk berhenti dan memulai dapat memastikan dia meninggalkan perusahaan.

Menurut Irien (2007) Ada aspek - aspek yang dapat dipergunakan untuk mengukur *turnover intention* yang terdiri dari tingkat kesetiaan, kepuasan kerja, bantuan manajemen, kemajuan karir dan peningkatan pekerjaan.

Menurut Mufidah (2016) menyebutkan tiga aspek *turnover intention* yaitu:

- a. Adanya kesempatan untuk meninggalkan organisasi,
- b. Ada keinginan untuk keluar dari pekerjaan sekarang, yaitu berpikir untuk memisahkan diri dari perusahaan/ organisasi.
- c. Berencana untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat, yaitu berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih bagus dari pada saat ini.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa munculnya *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, keinginan untuk pindah dari perusahaan, ketidakhadiran yang meningkat, kemalasan yang baru timbul dalam bekerja, meningkatnya ketidakmampuan untuk bekerja. keberanian bekerja, menentang aturan kerja untuk dilanggar, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, serta perilaku positif yang berbeda dari biasanya, ada kesempatan untuk keluar dari organisasi, ada keinginan untuk pindah dari pekerjaan saat ini dan berencana untuk memulai. yang baru mencari pekerjaan dalam waktu dekat.

4. Jenis-Jenis *Turnover*

Turnover atau keinginan adalah proses di mana karyawan ingin meninggalkan organisasi dan perlu ditentukan. Banyak organisasi menganggap pergantian sebagai masalah yang merugikan. Jenis-jenis *turnover* menurut Mathis dan Jackson (2000: 125-126) :

a. *Turnover* secara tidak sukarela dan *Turnover* secara sukarela

1) *Turnover* secara tidak sukarela

Pemberhentian karena kinerja karyawan yang buruk dan perilaku pelanggaran pada peraturan kerja. *Turnover* dipicu oleh kebijakan perusahaan, peraturan ketenagakerjaan, dan kinerja yang gagal dipenuhi oleh karyawan.

2) *Turnover* secara sukarela

Karyawan meninggalkan perusahaan secara sukarela. *Turnover* dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk peluang karir, gaji, pengawasan, dan alasan lainnya.

b. *Turnover* fungsional dan *Turnover* disfungsional

1) *Turnover* fungsional

Karyawan yang berkinerja buruk, individu yang kurang melakukan pekerjaannya, atau mereka yang sering sekali meninggalkan perusahaan.

2) *Turnover* disfungsional

Karyawan memiliki keinginan yang tinggi meninggalkan organisasi pada saat terdesak.

c. *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *Turnover* yang dapat dikendalikan

1) *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan

Muncul karena alasan di luar kendali organisasi. Banyak alasan mengapa karyawan pergi tidak dapat dikendalikan oleh organisasi, misalnya sebagai

berikut: adanya migrasi karyawan dari wilayah geografis, karyawan memilih untuk tetap tinggal di wilayah tersebut karena alasan keluarga, suami atau istri berpisah dan karyawan adalah mahasiswa yang baru saja lulus kuliah.

2) *Turnover* yang dapat dikendalikan

Muncul karena faktor-faktor yang dapat dipengaruhi oleh majikan. Dengan *turnover* yang dapat dikendalikan, organisasi lebih mampu mempertahankan karyawan dengan mengatasi masalah karyawan yang dapat menyebabkan gesekan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa jenis *turnover* yaitu *Turnover* secara tidak sukarela dan *Turnover* secara sukarela dan *Turnover* yang tidak dapat dikendalikan dan *Turnover* yang susah dikendalikan.

5. Indikator *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002): "*Turnover intention* ditandai dengan berbagai hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan antara lain: meningkatnya ketidakhadiran, kemalasan yang baru dimulai, meningkatnya keberanian untuk melanggar aturan kerja, keberanian untuk melawan atau memprotes atasan, dan keseriusan dalam memenuhi setiap tugas karyawan yang sangat berbeda dengan pembeda biasanya. Informasi ini dapat dijadikan acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan di organisasi.

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang ingin berganti pekerjaan biasanya ditandai dengan meningkatnya tingkat ketidakhadiran. Tanggung jawab karyawan pada fase ini sangat rendah dibandingkan dengan fase sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin berpindah pekerjaan akan semakin malas karena orientasi pekerja tersebut adalah bekerja di tempat lain yang dipandang lebih sesuai untuk memenuhi segala keinginan pekerja yang bersangkutan.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran aturan di lingkungan kerja kerap dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan meninggalkan. Karyawan lebih cenderung meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, serta berbagai macam pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang ingin berganti pekerjaan lebih cenderung memprotes kebijakan perusahaan kepada manajernya. Materi protes yang disorot biasanya berkaitan dengan kompensasi atau pengaturan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya

Sebagai aturan, ini berlaku untuk karyawan yang menunjukkan kualitas positif. Karyawan ini memiliki tingkat tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan, dan jika perilaku positif karyawan ini

sangat meningkat dan beda dari biasa yang menunjukkan bahwa karyawan ini akan mencapai *turnover*.

Menurut Simamora (2004) empat indikator yang mempengaruhi *Turnover*

Intention yaitu:

- a. Adanya niat untuk keluar
- b. Pencarian pekerjaan
- c. Karyawan membandingkan pekerjaan
- d. Pemikiran untuk keluar

Triaryati (2003) mengatakan bahwa *intensi turnover* memiliki indikator, antara lain sebagai berikut :

- a. Keinginan pekerjaan lain dengan upah yang lebih tinggi.
- b. Keinginan untuk mencari peluang karir yang tidak didapatkan di perusahaan
- c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan skill dan pendidikan;
- d. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ingin suasana lingkungan dan hubungan kerja yang lebih baik
- e. Inginan untuk mencari pekerjaan yang dapat menjamin kelangsungan hidup.

Jadi dari beberapa indikator tersebut dapat digunakan sebagai contoh untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

B. *job insecurity*

1. Definisi *job insecurity*

Job insecurity adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang tentang melanjutkan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. (Sverke & Hellgren, 2002; 24). Kurniasih (2005) mendefinisikan *job insecurity* sebagai keadaan seseorang (karyawan) yang merasa kebingungan atau ketidakamanan karena perubahan kondisi lingkungan (*perceived impermanence*). Definisi lain dari *job insecurity* dikemukakan oleh Irwandi (2002), sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (pekerjaan) di bawah kondisi pekerjaan yang krisis. Model konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima (5) komponen, dengan empat komponen pertama mengukur tingkat keparahan ancaman terhadap kelangsungan situasi kerja tertentu.

Menurut Suciati (2014) *Job insecurity* atau ketidakberdayaan ialah untuk mempertahankan yang diinginkan dalam kondisi pekerja yang terancam. Dengan berbagai yang terjadi dalam organisasi, karyawan sangat mungkin merasa terancam, cemas dan tidak aman karena perubahan potensial berdampak pada kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta imbalan yang mereka terima dari organisasi.

Ermawan (2007) mengatakan bahwa *Job insecurity* yakni sebagai Kecemasan kerja didefinisikan sebagai keadaan pekerjaan yang terus menerus dan tidak ingin dirasakan. Karyawan yang mengalami ketidakamanan dapat

mengganggu pekerja sehingga kurang efisiensi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan berujung pada penurunan produktivitas pekerja.

Jadi dari beberapa definisi tersebut dapat artikan bahwa *job insecurity* yakni dimana karyawan merasakan ketidaknyaman saat akan kelanjutan pekerjaan di suatu organisasi.

2. Faktor - faktor *job insecurity*

Menurut Hadia Halungunan (2015) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasi, seperti komunikasi organisasi dan perubahan organisasi. Perubahan organisasi yang terjadi antara lain perampingan, restrukturisasi dan merger oleh perusahaan.
- b. Karakteristik dan jabatan individu yaitu: usia, jenis kelamin, status sosial ekonomi, pendidikan, jabatan di perusahaan dan pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik pribadi karyawan, misalnya: *locus of control*, harga diri dan rasa memiliki.

Menurut Irene (2008) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *job insecurity* diri tenaga kerja :

- a. Karakteristik demografis

Karakter Demografi dapat mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, status perkawinan, dan tingkat pendidikan. Laki-laki memiliki tingkat *job insecurity* yang lebih tinggi daripada perempuan karena hal ini berkaitan dengan peran laki-laki sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sehingga laki-laki lebih cemas ketika dihadapkan pada kehilangan pekerjaan. Usia memiliki hubungan positif dengan *job insecurity*, semakin tua usia seseorang maka semakin tinggi *job insecurity*.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi *job insecurity* pada tenaga kerjanya. *Job insecurity* biasanya rentan terjadi pada masa depan pekerjaannya tidak pasti, contohnya adalah :

- 1) Karyawan tetap yang terancam kehilangan pekerjaan
- 2) Freelancer (pekerja yang tidak terikat pada suatu organisasi) dan karyawan kontrak.
- 3) Karyawan baru yang berada dalam masa percobaan.
- 4) Karyawan dari *secondary labour market*, seperti kelompok suku bangsa minoritas, pekerja yang cacat, pekerja musiman dan karyawan yang berasal dari agen penyedia karyawan kontrak.

c. Kondisi lingkungan, merupakan sumber ancaman yang berada di luar kontrol individu. Ancaman yang berasal dari luar ini meliputi merger, pengurangan jumlah karyawan, reorganisasi dan penggunaan teknologi baru.

- d. Ketidakjelasan peran, berkaitan dengan seberapa banyak informasi yang dimiliki oleh tenaga kerja mengenai tuntutan pekerjaan dan prosedur kerja.
- e. *Locus of control*, yaitu, pertanyaan yang berkaitan dengan bagaimana individu menafsirkan ancaman yang ditimbulkan oleh lingkungan. Pekerja dengan *locus of control* internal cenderung menganggap lingkungan sebagai pengaruh kecil dan lebih percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk menghadapi ancaman yang ditimbulkan oleh lingkungan. Di sisi lain, *locus of control* eksternal berpendapat bahwa lingkungan memainkan peran yang lebih besar dalam nasib mereka daripada kemampuan mereka sendiri.
- f. Nilai pekerjaan, Nilai suatu pekerjaan dimaknai secara berbeda oleh setiap orang. Bagi kebanyakan orang, pekerjaan merupakan faktor dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dan kebutuhan sosial. Namun, pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai sumber pendapatan, tetapi juga memungkinkan individu untuk bersosialisasi, mempengaruhi struktur waktu dan berkontribusi pada pengembangan pribadi individu.

Menurut Setiawan (2009) mengemukakan faktor-faktor *penyebab job insecurity* adalah karakteristik individu itu sendiri yang meliputi:

- a. Umur
Bertambahnya usia individu mengurangi produktivitas dan menyebabkan ketidakamanan kerja individu.
- b. Status perkawinan

- c. Kesesuaian antara kepribadian dan pekerjaan.

Apabila karyawan merasa tidak sesuai atau merasa tidak disukai dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan akan merasa tidak aman atau mengalami *job insecurity*.

- d. Tingkat job satisfaction

Setiap orang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, sehingga jika satu orang senang dengan hasil pekerjaannya belum tentu membuat orang lain senang, maka orang yang tidak puas dapat mengalami *job insecurity*.

3. Dampak *job insecurity*

Menurut Ferry Novliadi (2009:11) *job insecurity* kerja sebagai sumber stres yang terkait dengan kecemasan, kehilangan kesanggupan,. Salah satu konsekuensi dari stres ini adalah masalah somatik. Bagaimana tidak bisa tidur dan kehilangan nafsu makan. Menurut Ferry Novliadi (2009:11) *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan akan berhubungan dengan :

- a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Perasaan yang dipengaruhi oleh *job insecurity* kerja juga penting karena dampaknya terhadap penjualan. Seperti penyebab stres lainnya, *job insecurity* kerja dapat dikaitkan dengan respons penarikan diri sebuah upaya untuk menghindari stress, Sehingga *job insecurity* harus berhubungan baik dengan keinginan untuk bekerja.

b. Komitmen organisasi yang rendah

Penerimaan *job insecurity* kerja mungkin mencerminkan persepsi pekerja bahwa perusahaan telah membatalkan kontrak, dalam hal ini pandangan penting dikompromikan, pekerjaan berisiko (bahkan keduanya), dan loyalitas terkena dampak negatif.

c. *Trust* organisasi yang rendah

Karyawan yang berfikir bahwa organisasi tidak dapat dipercaya untuk melibatkan karyawannya dapat mengurangi keterlibatan karyawan dengan organisasi.

d. Kepuasan kerja yang rendah

Karyawan dengan *job insecurity* yang dirasakan rendah akan kurang puas dengan pekerjaannya. Orang merespon secara afektif untuk bekerja di bawah kondisi di mana mereka secara kognitif mewakili atau menerima pekerjaan.

4. Aspek - aspek *job insecurity*

Rowntree (2005) menyebutkan aspek-aspek *job insecurity* sebagai berikut:

a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.

Ketakutan dan kekhawatiran dari karyawan yang menerima perilaku yang kurang baik di pekerjaan mereka. Ancaman kehilangan pekerjaan adalah persepsi tentang peristiwa negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Semakin penting dan kemungkinan peristiwa kurang baiknya, semakin tinggi tingkat ancamannya.

b. Ketakutan akan kehilangan status sosial di masyarakat.

pekerjaannya akan cemas dan khawatir kehilangan sejumlah hak dan kewajiban yang dimiliki seseorang dalam masyarakat, seperti: Jabatan, kekayaan, keturunan dan pendidikan.

c. Rasa tidak berdaya

Rasa ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan karyawan untuk menghadapi dan munculnya ancaman yang mempengaruhi kelangsungan pekerjaannya.

Menurut Sverke (2004) mengungkapkan dua dimensi dari *job insecurity*, yaitu :

a. Dimensi afektif

Dimensi afektif meliputi perasaan takut dan perasaan cemas. Dimensi ini menekankan betapa cemas atau khawatirnya seseorang akan kehilangan pekerjaannya di masa depan.

b. Dimensi kognitif

Dimensi kognitif dari *job insecurity* adalah persepsi pekerja tentang kemungkinan kehilangan pekerjaannya di masa depan. Dimensi kognitif menekankan apakah seseorang merasa terancam di tempat kerja, terlepas dari perasaan cemas atau takut akan ancaman.

Menurut Sari (2018) *Job insecurity* terdiri dari lima aspek, yaitu Penerimaan ancaman dalam berbagai peristiwa kerja, tingkat kepentingan setiap terjadi kerja

dalam berbagai karakteristik pekerjaan, tingkat kepentingan setiap karakteristik pekerjaan bagi individu, dan *powerlessness*.

Namun Sari (2018) menggabungkan aspek pertama dan kedua, lalu menggabungkan aspek ketiga dengan keempat sehingga menjadi tiga aspek, yaitu:

a. Perasaan terancam pada total pekerjaan seseorang

Yaitu takut kehilangan seluruh pekerjaan. Kehilangan pekerjaan mungkin bersifat permanen, atau seseorang dapat diberhentikan, dipecat secara tiba-tiba, atau dipaksa pensiun dini (terlalu dini atau tidak pada usia pensiun yang sesuai).

b. Perasaan terancam terhadap tampilan kerja (*job features*)

Yaitu rasa takut hilangnya berbagai aspek yang mempengaruhi pekerjaan. Perubahan organisasi dapat mempersulit individu untuk maju dan menyesuaikan diri dalam organisasi, memperoleh peluang promosi, menambah beban kerja, mempertahankan gaji tetap, meningkatkan pendapatan, atau sulit menerima insentif.

c. *Powerlessness*

Yaitu Perasaan tidak berdaya, yang terjadi dalam perasaan kurangnya kontrol untuk mengontrol peristiwa di lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *job insecurity* antara lain adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ketakutan kehilangan status sosial, serta rasa tidak berdaya, dimensi afektif serta dimensi kognitif.

5. Indikator *job insecurity*

Hadia Halungunan (2015) yakni mengatakan pengukuran dari konsep *job insecurity* menyatakan bahwa indikator *job insecurity* adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Betapa pentingnya aspek-aspek pekerjaan ini bagi individu yang mempengaruhi tingkat ketidakamanan atau ketidakamanan di tempat kerja. Betapa pentingnya bagi karyawan untuk mempertimbangkan bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini merupakan aspek penting dalam bekerja bagi karyawan.
- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan pada aspek pekerjaan seperti kemungkinan dipromosikan, mempertahankan tingkat gaji saat ini, atau mendapatkan kenaikan gaji. Individu yang mempersepsikan aspek-aspek pekerjaan tertentu sebagai terancam (ada kemungkinan aspek-aspek pekerjaan tersebut akan hilang) menjadi lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan karyawan melihat perubahan (peristiwa negatif) yang mengancam bagian (aspek) pekerjaan. Jadi, berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah tentang kemungkinan terjadinya perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) karya tersebut.

- c. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya Peristiwa yang mempengaruhi pekerjaan seseorang secara keseluruhan, Pemutusan atau pemindahan ke cabang lain. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa secara umum pentingnya pekerjaan bagi pekerja.
- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu tentang potensi setiap peristiwa. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi pegawai tetap di suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif dalam keseluruhan pekerjaan yang dilihat karyawan sebagai ancaman.
- e. ketidakmampuan individu untuk mencegah terjadinya ancaman yang mempengaruhi aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang diikatagotikan pada empat komponen sebelumnya.

Menurut Nugraha (2010;88), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu sebagai berikut:

- a. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi pada saat itu dan mempengaruhi pekerjaan individu secara keseluruhan.
- b. Ketidakberdayaan yang dirasakan individu
- c. Arti Pekerjaan itu bagi individu.
- d. Tingkat ancaman untuk pekerjaan di tahun berikutnya.

Komponen yang mengakibatkan timbulnya ketidakamnan kerja (*job insecurity*) menurut Mizar (2008) adalah :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap aspek pekerjaan, seperti misalnya kesempatan untuk dipromosikan, mempertahankan tingkat gaji saat ini atau menerima kenaikan gaji.
- b. Pentingnya pekerjaan sebagai individu, seberapa penting aspek pekerja ini bagi individu mempengaruhi tingkat ketidakamanan atau insecurity.
- c. Tingkat ancaman yang mungkin terjadi mempengaruhi pekerjaan seseorang secara keseluruhan, tingkat risiko dalam pekerjaan yang diberikan, atau perusahaan bangkrut dan tutup, yang dapat mempengaruhi semua pekerjaannya.
- d. Tingkat kepentingan yang melekat pada individu terhadap potensi setiap peristiwa.

C. Hubungan antara *job insecurity* dan *Turnover Intention*

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan dirasakan karyawan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang mengancam. Selain itu, pekerja yang bereaksi terhadap ketidakamanan kerja akan berdampak pada efektivitas organisasi (Hanafiah, 2014). Sebuah perusahaan yang tidak mampu mengelola efektivitas dan kebijakan organisasi dengan baik dapat berdampak buruk terhadap sikap kerja karyawan sehingga dimungkinkan terjadi permasalahan di perusahaan yang salah satunya adalah perilaku karyawan untuk berhenti atau berpindah yang disebut *turnover*.

Pasewark dan Strawser (1996) berpendapat bahwa faktor penentu lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan yaitu *job insecurity*, faktor - faktor kerja yang kurang mendukung pun dapat menimbulkan *job insecurity* bagi karyawan yang kemudian berujung pada *turnover intention* sebagai konsekuensi akhir. Menurut Halimah (2016) *turnover intention* mengacu pada niat karyawan mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* dalam perusahaan. Individu mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi individu tersebut (Hanafiah, 2014).

Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya Prastiti (Sudibia dan Devi, 2015) mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap intensi turnover. Menurut Hanafiah (2014) dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Untuk jangka panjangnya sendiri akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, perfoma kerja, dan *turnover intention*. Menurut Hanafiah (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan, dan perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap intensi turnover pada karyawan. Hanafiah (2014)

menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan, dimana pekerja yang mengalami tekanan berlebih atas pekerjaannya cenderung untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Dalam penelitian Adrinirina (2015) karyawan di Royal hotel lounge cenderung ingin memelihara karirnya untuk jangka waktu yang panjang, mereka juga percaya bahwa perusahaan tempatnya bekerja akan mampu memenuhi tujuan hidupnya, selain itu lingkungan kerja yang kondusif membuat mereka betah bekerja sehingga *job insecurity* yang ada akan diabaikan. Penelitian Sedibia dan Devi (2015) dari hasil penelitiannya tentang *job insecurity* dan *turnover intention* menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif yang hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*. Penelitian Shanti Ike Wardani, Sutrisno, Rudy Eko Pramono (2014) dengan judul Pengaruh *Job insecurity* terhadap *turnover intention* Karyawan CV Putra Makmur Temanggung Jawa Tengah Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variable *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*.

Hanafiah (2014) berpendapat bahwa karyawan yang mengalami *job insecurity* yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat. Elman (2002) menyatakan pada akhirnya *job insecurity* akan menimbulkan krisis identitas seorang karyawan yang

mengalaminya, penurunan taraf kehidupan ekonomi, dan memicu tingginya angka pengangguran. *Job insecurity* juga dapat menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan bahkan anggota keluarganya. *Job insecurity* juga akan membawa dampak bagi kondisi perekonomian keluarga yang salah satu anggota keluarganya *mengalami job insecurity* sebab kondisi tersebut berarti kehilangan sumber mata pencaharian sehingga menimbulkan stres dan konflik dalam keluarga (Burchell, dkk, 1999). Kesulitan dalam membangun kontak sosial dan memperoleh dukungan sosial, serta kehilangan kesempatan untuk memperoleh kesempatan promosi kerja dan pengembangan karier (Nolan, 2005).

Menurut Hanafiah (2014) mendefinisikan *job insecurity* terdiri dari dua indikator yaitu : (1) keparahan ancaman, seperti ancaman pada aspekpek dalam pekerjaan meliputi kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah atau memperoleh kenaikan upah. Yang kedua ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan seperti mendapatkan skorsing atau diberhentikan untuk sementara waktu. (2) ketidakberdayaan seperti mutasi jabatan atau pemindahan tempat kerja namun tetap diperusahaan yang sama. Indikator keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman keseluruhan. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar (Andrinrina, 2015).

Indikator ke dua yaitu ketidakberdayaan, ketidakberdayaan yang dirasakan individu membawa akibat pada cara individu tersebut menghadapi ancaman yang dirasakan didalam lingkungan kerja. Ketidakberdayaan yang rendah menandakan bahwa individu merasa mampu menghadapi ancaman didalam organisasi, dan tidak mengalami kegelisahan meskipun tetap ada ancaman pada aspek kerja Hanafiah (2014). Semakin tinggi keberdayaan yang dirasakan oleh karyawan yang akan berdampak pada intensi *turnover*.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menduga bahwa *job insecurity* berhubungan dengan *turnover intention* pada karyawan. Maka disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki peran terhadap munculnya *turnover intention* karyawan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang tinggi akan cenderung lebih tinggi munculnya *turnover intention* dibandingkan dengan karyawan yang rendah tingkat *job insecurity* nya.

D. Hipotesa

Hipotesa menurut Arikunto (2019) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Diduga ada variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar.

Ho: Diduga tidak ada variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Varibel Penelitian

1. Variabel Bebas (X) : *Job Insecurity*
2. Variabel Terikat (Y) : *Turnover intention*

B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Turnover intention*

Menurut Harnoto (2002) menyatakan bahwan keinginan berpindah (*turnover intention*) memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan pada kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas, suasana kerja yang tidak kondusif, dan juga meningkatnya sumber daya manusia. *Turnover intention* dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Harnoto (2002) yaitu meningkatnya ketidakhadiran, mulainya kemalasan dalam bekerja, meningkatnya pelanggaran tata tertib kerja, meningkatnya protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

2. *Job Insecurity*

Menurut Nugraha (2010) menyatakan bahwa *job insecurity* sebagai perasaan terancam, khawatir, dan rasa ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang. Nugraha (2010) menyatakan bahwa indikator *job*

insecurity yaitu Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu, Ketidakberdayaan yang dirasakan individu, Arti Pekerjaan itu bagi individu. Tingkat ancaman.

C. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dan karyawanati pada PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar. dengan jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

TABEL 1
JUMLAH POPULASI

NO	JABATAN	JUMLAH
1.	ADM DIR	1
2.	KEPALA SALES	1
3.	SALES	48
TOTAL		50

2. Sempel

Sempel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Adapun pengambilan teknik sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2014). Untuk jumlah populasi yang ada sebanyak 50 orang,

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode skala. Skala adalah suatu alat ukur subjektif yang dibuat berskala. Skala cukup memberikan informasi tertentu tentang seseorang atau suatu program (Arikunto, 2006). Subyek diminta untuk menanggapi serangkaian pernyataan yang sesuai dengan keadaan mereka. Tujuannya untuk mengungkap hal-hal yang dieksplorasi.

Jenis skala dalam penelitian ini adalah skala Likert (*Likert Scale*) yang telah dimodifikasi menjadi empat alternative jawaban tanpa ada jawaban yang bersifat netral/ragu-ragu. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot penilaian untuk *favorable* adalah: SS (Sangat Setuju) = 4, S (Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2, STS (Sangat Tidak Setuju) = 1. Sedangkan untuk *unfavorable* adalah: SS (Sangat Setuju) = 1, S (setuju) = 2, TS (Tidak Setuju) = 3, STS (Sangat Tidak Setuju) = 4 (Azwar, 2010).

Menurut Sugiyono (2010) berpendapat bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena *social*. Jawaban setiap item menggunakan skala likert. Terdapat empat pilihan dalam skala likert sebagai berikut:

Tabel 2
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* Dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Aitem dalam skala ini ada dua jenis, item *favorable* dan item *unfavorable*.

Suatu item dikatakan *favourable* jika isinya mendukung, mendukung, atau menampilkan karakteristik dari atribut yang diukur. Sedangkan *unfavorable* item adalah item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan atribut yang diukur (Azwar, 2010).

1. *Job Insecurity*

Jumlah item dalam skala ini adalah 40 item, yang terdiri dari 20 item *favorable* dan 20 item *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk blue print yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Blue Print Skala *Job Insecurity*

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi saat ini	5	5	10	25%
2	Tingkat ancaman yang mempengaruhi keseluruhan kerja individu	5	5	10	25%
3	Ketidakterdayaan yang dirasakan individu	5	5	10	25%
4	Arti pekerjaan bagi individu	5	5	10	25%
Total		20	20	40	100%

2. *Turnover Intention*

Jumlah item dalam skala ini adalah 40 item, yang terdiri dari 20 item favorable dan 20 item unfavorable. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk blue print yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4
Blue Print Skala Turnover Intention

No	Indikator	Aitem		Jumlah	Bobot (%)
		Favorable	Unfavorable		
1	Absensi yang meningkat	5	5	10	25%
2	Rasa malas yang mulai pada individu	5	5	10	25%
3	Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja	5	5	10	25%
4	Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	5	5	10	25%
Total		20	20	40	100%

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengukuran guna menunjukkan tingkat kecermatan atau kesahihan dari suatu alat ukur terhadap apa yang ingin diukur. Uji ini diperlukan untuk melihat tingkat kecermatan aitem dalam memenuhi kawasan isi objek dan cerminan dari variabel yang hendak diukur. Kemudian uji validitas yang digunakan adalah validasi isi, di mana setiap aitem akan dianalisis secara rasional oleh ahli atau uji validasi *professional judgement* (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau dapat diandalkan ketika respons seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Spss memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70. Imam Ghozali (2011).

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji asumsi. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan di uji terlebih dahulu dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui nilai pengaruh job insecurity dan Turnover Intention yang ada dalam penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu dapat diketahui dari kurva dalam output analisis SPSS berupa suatu bentuk kurva seperti lonceng (*bell-shaped curve*) jika data berdistribusi normal. Secara deskriptif, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan. Adapun

secara statistik, uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis *explore* dan menggunakan nilai signifikansi pada kolom *kolmogorov-smirnov*. Teknik analisisnya sebagai berikut : *Jika nilai probability sig 2 tailed $\geq 0,05$, maka distribusi data normal Jika nilai probability sig 2 tailed $< 0,05$, maka distribusi data tidak normal.* Imam Machali (2017).

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Namun, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang objektif. Selain itu, pengujian linearitas ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat *Test for Linearity*. Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut : *Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.* Imam Machali (2017).

3. Uji Hipotesis

Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hipotesis hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah pengaruh secara linier satu variabel independen dengan variabel dependen (Priyatno, 2012). Dalam menganalisis data, penulis akan menggunakan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS26.00 for windows dengan kriteria pengujian jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterimadan H_o ditolak. Sebaliknya, Jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Adapun formulasi koefisien analisis regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah menunjukkan gambaran awal mengenai tempat penelitian. PT. Enseva berdiri pada Oktober 1973 sebagai akibat dari pemisahan fungsi distribusi dari pemasaran dan produksi PT Kalbe Farma bersama anak perusahaan. PT Enseval juga berkembang menjadi distributor umum, tidak saja menjadi distributor produk-produk farmasi saja tetapi juga mencakup produk keperluan konsumen, alat-alat kedokteran bahkan agen dan industri makanan. Sejalan dengan perkembangan ekonomi Indonesia, PT Enseval juga melakukan diversifikasi ke berbagai usaha diluar bidang perdagangan dan distribusi. Ketika manajemen mengambil kebijaksanaan untuk kembali ke bidang usaha inti pada tahun 1993, maka semua kegiatan usaha perdagangan dan distribusi berpindah ke PT Arya Gupta Cempaka suatu perseroan yang berdiri pada tahun 1988 yang selanjutnya pada 6 Agustus 1993 berganti nama menjadi PT Enseval Putera Megatrading.

Pada 1 Agustus 1994 perseroan tercatat di Bursa Efek Jakarta sebagai PT Enseval Putera Megatrading Tbk. Saat ini perusahaan memiliki 46 cabang di seluruh Indonesia yang tersebar dari Banda Aceh sampai ke Jayapura. PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Aceh Besar merupakan salah satu perusahaan distributor terbesar di Aceh Besar yang bergerak dibidang penjualan barang-barang

farmasi terutama produk-produk Kalbe Farma, Hexpharm Jaya, Interbat, Sanghyang Perkasa, Saka Pharma, Bintang Toedjoe, Loreal, Kara SantanPramata, Mead Johnson, Abbot dan alat-alat kesehatan. Produk-produk tersebut disalurkan kepada pelanggan secara terus-menerus dengan jumlah dan mutu produk yang terus terjaga kualitasnya. Dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai dan berkualitas agar tercapainya tujuan dari PBF PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Aceh Besar tentang pengadaan, penyimpanan dan pendistribusian barang- barang farmasi.

1. Visi dan Misi PT. Enseval Putera Megatrading

PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Aceh Besar memiliki visi dan misi yaitu:

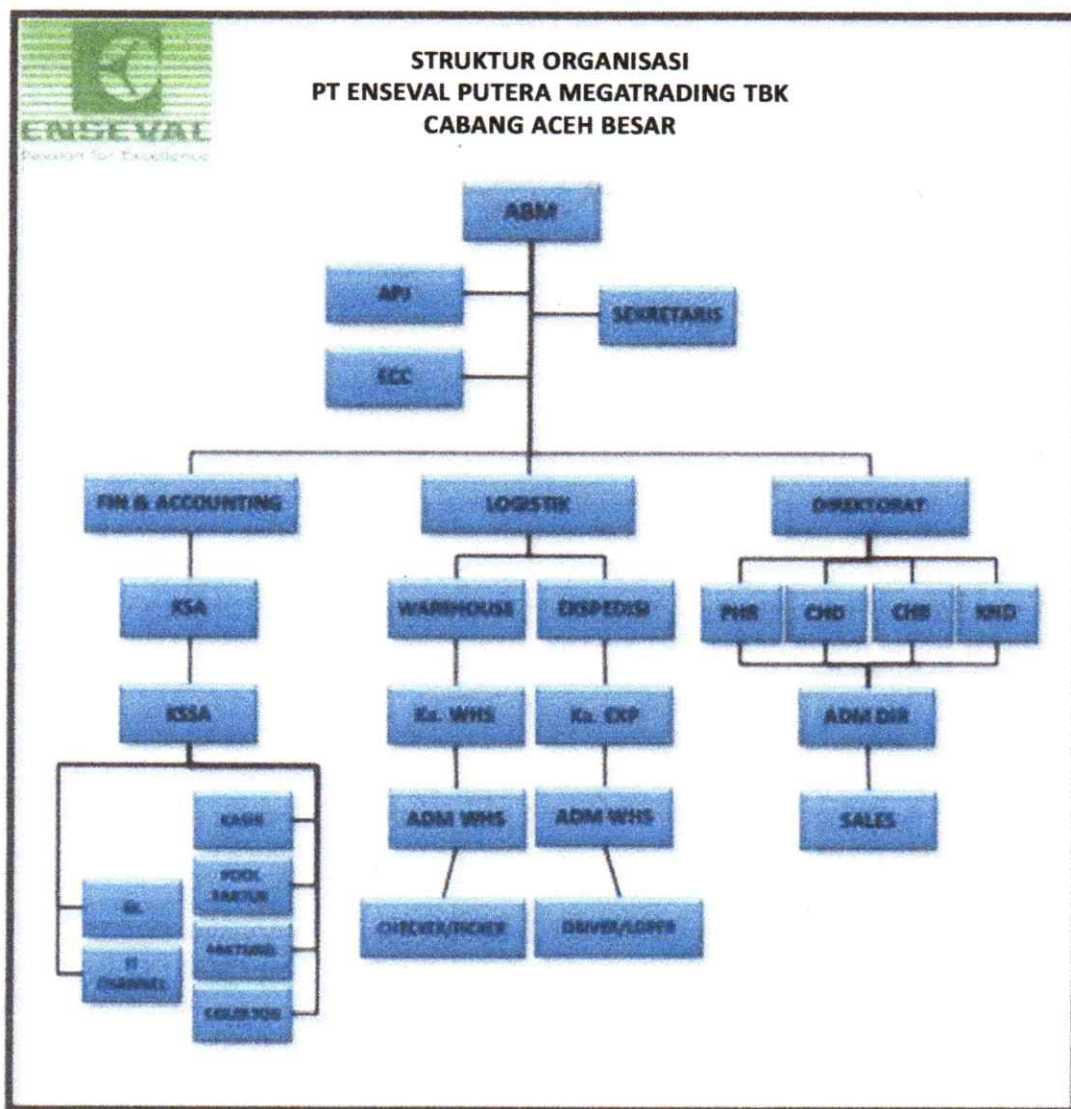
a. Visi

Menjadi penyedia layanan logistik dan jasa kesehatan regional terbuka dengan mengutamakan pelayanan pelanggan dan kegiatan operasi yang terpadu.

b. Misi

Menyediakan jasa layanan logistik yang unggul dan terpadu untuk produk-produk perawatan kesehatan dan produk sejenisnya.

2. Struktur Organisasi PT. Enseval Putera Megatrading



B. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian sebagai tahap awal yang perlu dipersiapkan penelitian agar memudahkan pelaksanaan penelitian, serta dapat menghindari akan kesalahan

yang tidak diinginkan akan terjadi nantinya. Tahapan awal yang perlu ditempuh peneliti adalah menyiapkan pengurusan surat permohonan izin penelitian dan penyusunan alat ukur. Surat permohonan izin penelitian ini sebagai proses legalitas pengambilan data secara resmi pada instansi. Penyusunan alat ukur dilakukan untuk memperoleh data pada skala secara valid dan dapat dipercaya. Adapun mengenai tahap persiapan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Pengurusan surat izin penelitian sebagai langkah formal untuk memperoleh perizinan dalam pengambilan data di PT Enseval Putera Megatrading secara resmi. Langkah pertama yang dilakukan peneliti adalah mengajukan permohonan izin kepada pihak Universitas pada tanggal 18 agustus 2022. Selanjutnya pihak Universitas di bawah wewenang Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh mengeluarkan surat permohonan izin yang dituju kepada pihak PT Enseval Putera Megatrading nomor surat 303/UM.M₆/F/2022 pada tanggal 18 agustus 2022 dengan Setelah memperoleh perizinan, setelah pihak PT Enseval membalas surat keterangan telah mengizinkan penelitian untuk mengambil data di instansi tersebut. Proses perizinan ini ditujukan agar peneliti mendapatkan keleluasaan dalam memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur atau instrument penelitian ini menggunakan kuesioner atau skala yang didistribusikan kepada responden atau sampel. Skala ini ditujukan sebagai

petunjuk sampel dalam menjawab kondisinya mengenai variable yang hendak diteliti. Adapun mengenai skala yang diukur dalam penelitian dalam penelitian ini adalah skala *job insecurity* dan skala *turnover intention* yang terjadi di PT. Enseval Putera Megatrading. skala ini diukur dengan bobot poin skala *likert*. Kedua skala penelitian ini yaitu yaitu skala *job insecurity* dan skala *turnover intention* yang disusun sebanyak 80 aitem, dimana keduanya terdiri dari 40 aitem pertanyaan *favourable* dan 40 aitem pertanyaan *unfavourable*.

Skala *job insecurity* disusun dari indikator yang dijabarkan oleh (Hadian Halungunan, 2015), yaitu arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat ancaman kemungkinan terjadi, tingkat kepentingan – kepentingan yang dirasakan dan ketidakmampuan individu. Selanjutnya, untuk skala *turnover intention* disusun dari indikator yang dijabarkan oleh (Hartono, 2002), yaitu absensi yang meningkat, mulai males bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan semenjak tanggal 18 agustus 2022 dalam rangka pengambilan data serta uji coba terpakai pada skala penelitian. Pengambilan data dan uji coba terpakai dilakukan pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading setelah peneliti menyerahkan surat permohonan izin melakukan penelitian kepada pihak PT. Enseval Putera Megatrading. Penyebaran skala dilakukan langsung ke PT. Enseval Putera Megatrading dan langsung menyerahkan skalanya kepada para

karyawan. Skala disebarikan kepada 50 sampel kepada seluruh karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

Setelah proses distribusi data, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan melakukan langkah tabulasi data penelitian. Sejauh ini skala terisi penuh oleh sampel, dimana sampel yang mengisi data skala sebanyak 50 sampel atau keseluruhannya. Selanjutnya peneliti melakukan analisis uji coba instrument terlebih dahulu melalui uji reliabilitas aitem menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS untuk mendiskriminasikan aitem yang tidak valid. Setelah data aitem yang tidak valid digugurkan, maka data skala yang valid menjadi data penelitian untuk melakukan uji hipotesis.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui validitas isi, yaitu validitas yang dilakukan secara rasional oleh ahli. Ahli dalam validitas isi skala ini adalah dosen pembimbing. Selanjutnya peneliti menyusun skala sesuai dengan *blue print* yang telah disediakan sebelumnya yang disesuaikan dengan indikator *job insecurity* dan *turnover intention*. Validasi isi diperlukan beberapa kali perbaikan guna memperoleh daya yang akurat, tepat dan jelas mengenai sasaran indikator untuk setiap variable penelitian.

Peneliti mendistribusikan skala kepada sampel penelitian untuk diuji coba terpakai sekaligus pengambilan data penelitian kepada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Pemilihan teknik uji coba terpakai ini dikarenakan sampel

yang relatif kecil, yaitu dibawah 100 sampel, sehingga uji coba terpakai ini tepat digunakan. Uji coba dilakukan untuk mendeskriminasikan aitem – aitem yang tidak valid agar memperoleh data aitem yang sah dan dapat dipercaya atau dapat dijadikan alat ukur untuk penelitian selanjutnya dengan variable yang sama.

a. Hasil Diskriminasi Aitem

Diskriminasi aitem yang tidak valid dari hasil uji coba terpakai sebelumnya dilakukan melalui analisis *Cronbach's Alpha* dengan SPSS. Keputusan mengenai validitas aitem ini apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30 (Anwar,2012). Adapun mengenai hasil dari deskriminasi aitem dari skala uji coba pada skala *job insecurity* akan diinterpretasikan pada table berikut:

TABEL 5
Hasil Deskriminasi Aitem Skala *Job insecurity* Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Aspek pentingnya pekerjaan	1,10,11,20	21,30,31,40	8
2	Aspek tingkat ancaman yang dirasakan karyawan	2,9,12,19	22,29,32,39	8
3	Aspek tingkat ancaman kemungkinan terjadi	3,8,13,18	,23,28,33,38	8
4	Aspek tingkat kepentingan – kepentingan yang dirasakan individu	4,7,14,17	24,27,34,37	8
5	Aspek ketidakmampuan individu	5,6,15,16	25,26,35,36	8
Total		20	20	40

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak valid
Sumber: Pengolahan Data *SPSS Version 26.0*

Berdasarkan data di atas dari 40 aitem pada skala *job insecurity* terdapat 5 aitem yang tidak valid dan perlu dideskriminasi. Aitem yang dideskriminasi atau digugurkan karena tidak memenuhi nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,30$ adalah aitem dengan nomor 31, 12, 29, 37 dan 15. Aitem yang gugur sebelumnya akan dihapus dari skala penelitian. Kemudian untuk aitem *job insecurity* yang tersisa setelah melakukan deskriminasi aitem dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 6
Hasil Analisis Skala *Job insecurity* Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Aspek pentingnya pekerjaan	7	1	8
2	Aspek tingkat ancaman yang dirasakan karyawan	6	2	8
3	Aspek tingkat ancaman kemungkinan terjadi	8	0	8
4	Aspek tingkat kepentingan – kepentingan yang dirasakan individu	7	1	8
5	Aspek ketidakmampuan individu	7	1	8
Total		35	5	40

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 26.0*

Berdasarkan data di atas, sebanyak 5 aitem skala *job insecurity* yang digugurkan sebagai aitem yang tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai data penelitian. Namun data penelitian yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada skala *job insecurity* adalah total dari 35 aitem yang valid dan reliabel. Selanjutnya untuk skala *turnover intention* juga dilakukan hal yang sama yaitu mendeskriminasi aitem yang tidak valid. Adapun hasil dari deskriminasi aitem uji coba pada skala *turnover intention* akan diinterpretasikan pada tabel berikut:

TABEL 7
Hasil Deskriminasi Aitem Skala *turnover intention* Setelah Uji Coba

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Absensi yang meningkat	40,35, 30 ,25	20,15,10, 5	8
2	Mulai malas bekerja	39,34, 29 ,24	19 ,14,9,4	8
3	Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja	38 ,33,28,23	18,13,8,3	8
4	Peningkatan protes terhadap atasan	37 ,32,27, 22	17,12,7, 2	8
5	Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	36, 31 ,26,21	16,11, 6 ,1	8
Total		20	20	40

Ket: Nomor yang dihitamkan dan garis bawah untuk aitem yang tidak valid. Sumber: Pengolahan Data SPSS Version 26.0

Berdasarkan data di atas dari 40 aitem pada skala *turnover intention* terdapat 11 aitem yang tidak valid dan perlu dideskriminasi. Aitem yang dideskriminasi atau digugurkan karena tidak memenuhi nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,30$ adalah aitem dengan nomor 30, 5, 29, 19, 14, 38, 37, 22, 2, 31 dan 6. Aitem yang gugur sebelumnya akan dihapus dari skala penelitian. Kemudian untuk aitem *turnover intention* yang tersisa setelah melakukan deskriminasi aitem dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 8
Hasil Analisis Skala *turnover intention* Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Absensi yang meningkat	6	2	8
2	Mulai malas bekerja	5	3	8

3	Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja	7	1	8
4	Peningkatan protes terhadap atasan	5	3	8
5	Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya	6	2	8
Total		29	11	40

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 26.0*

Berdasarkan data di atas, sebanyak 11 aitem skala *turnover intention* yang digugurkan sebagai aitem yang tidak valid dan tidak dapat digunakan sebagai data penelitian. Namun data penelitian yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada skala *turnover intention* adalah total dari 29 aitem yang valid dan reliabel.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat konsistensi atau kepercayaan hasil skor yang mengandung makna ketelitian pengukuran. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya jika dalam beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama dan diperoleh hasil yang relatif sama. Uji reliabilitas dilakukan melalui analisis Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS version 26.0. Jika koefisien reliabilitas atau nilai Cronbach's alpha $> 0,60$ maka skala dapat dikatakan reliabel. Koefisien reliabilitas atau nilai Cronbach's Alpha memiliki rentang antara 0 hingga 1,00. Reabilitas tinggi jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00. Begitu juga sebaliknya, realibilitas rendah jika koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 (Azwar, 2016). Adapun hasil dari uji reliabilitas pada skala *job insecurity* dan skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
<i>job insecurity</i>	0,926	40
<i>turnover intention</i>	0,928	40
Setelah aitem tidak valid dibuang		
<i>job insecurity</i>	0,934	35
<i>turnover intention</i>	0,951	29

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat nilai Cronbach's Alpha sebelum dan setelah aitem tidak valid dibuang menunjukkan nilai $> 0,60$ di mana kedua skala reliabel. Rentang koefisien reliabilitas keduanya terletak di sangat reliabel dengan kisaran rentang $0,80 - 1,00$. Pada skala *job insecurity* sebelum aitem tidak valid dibuang terdapat dilai koefisien korelasi sebesar $0,926$ dari 40 aitem yaitu skala ini berada pada rentang sangat reliabel. Kemudian setelah aitem tidak valid dibuang pada skala *job insecurity* terjadi peningkatan nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,934$ dari 35 aitem. Peningkatan ini menunjukkan tingkat reliabel skala lebih tinggi dibandingkan sebelumnya setelah mendeskriminasikan aitem yang tidak valid pada skala *job insecurity*

Pada skala *turnover intention* sebelum aitem tidak valid dibuang terdapat dilai koefisien korelasi sebesar $0,928$ dari 40 aitem yaitu skala ini berada pada rentang sangat reliabel. Kemudian setelah aitem tidak valid dibuang pada skala *turnover intention* terjadi peningkatan nilai koefisien reliabilitas sebesar $0,951$ dari 29 aitem. Peningkatan ini menunjukkan tingkat reliabel skala lebih tinggi

dibandingkan sebelumnya setelah mendeskriminasikan aitem yang tidak valid pada skala *turnover intention*.

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebagai sumber primer adalah sebanyak 50 responden yang merupakan karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik total sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. penggunaan total sampling dikarenakan jumlah populasi yang tersedia terbatas atau kurang dari 100 (Sugiyono, 2013). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah personil yang bekerja di PT. Enseval Putera Megatrading.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi statistik data penelitian dilakukan untuk melihat gambaran mengenai fokus penelitian akan penyajian dan klasifikasi data variabel penelitian. Klasifikasi dalam hal ini adalah kategorisasi mengalami karyawan yang mempengaruhi *job insecurity* dan *turnover intention* secara secara bersamaan. Adapun syarat sebelum melakukan kategorisasi dibutuhkan nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi setelah hasil analisis deskripsi statistik pada tabel berikut:

Tabel 10
Deskripsi Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>job insecurity</i>	40	81	140	115.26	14.321
<i>turnover intention</i>	40	63	116	98.48	13.054
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai tertinggi karyawan mengalami *job insecurity* adalah sebesar 140 berdasarkan poin jawaban skala yang diisinya, sedangkan *job insecurity* terendah dengan nilai sebesar 81. Namun untuk nilai tertinggi karyawan menunjukkan kinerja yang baik dengan nilai sebesar 116, sedangkan kinerja terendah dengan nilai sebesar 63. Kemudian data pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai rata-rata sebesar 115.26 dan nilai standar deviasi sebesar 14.321 sedangkan untuk variabel *turnover intention* diperoleh nilai rata-rata sebesar 98,25 dan nilai standar deviasi sebesar 13.054. Nilai rata-rata dan standar deviasi diperlukan untuk menentukan nilai kategorisasi.

Nilai rata-rata dan standar deviasi pada kedua variabel akan disubstitusikan pada rumus kategorisasi yang dipaparkan oleh Azwar (2012) yang dibagi kedalam kategori rendah, sedang, dan tinggi untuk masing-masing variabel. Adapun mengenai rumus kategorisasi menurut Azwar (2012) dalam menentukan tingkat kategorisasi masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

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

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

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

Setelah ditentukan persamaan kategorisasi dengan hasil substitusi nilai rata-rata dan standar deviasi dari data statistik sebelumnya, maka hasil tingkat kategorisasi masing-masing variabel dapat ditinjau melalui tabel berikut:

Tabel 11
Kategorisasi Skala *job insecurity* dan *turnover intention*
Karyawan PT. Enseva Putera Megatrading

Kategorisasi	Variabel	
	<i>job insecurity</i>	<i>turnover intention</i>
Rendah	$X < 100,94$	$X < 65$
Sedang	$100,94 \leq X < 129,58$	$85,43 \leq X < 98,48$
Tinggi	$129 \leq X$	$98,48 \leq X$

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0

Berdasarkan data pada tabel di atas, diperoleh persamaan untuk tingkat kategorisasi rendah, sedang, dan tinggi untuk masing-masing variabel *job insecurity* dan variabel *turnover intention* pada karyawan PT. Enseva Putera Megatrading. Persamaan kategorisasi ini ditujukan untuk mendapatkan rentang setiap jenjang kategori. Sesuai dengan data statistik sebelumnya pada variabel *job insecurity* diperoleh nilai terendah sebesar 81 dan tertinggi sebesar 140. Kemudian nilai tersebut sebagai ambang batas terendah dan tertinggi, maka perilaku *job insecurity* personil pada kategori rendah diperoleh rentang yang berkisar diantara angka 81 – 100, pada rentang kategori sedang berkisar diantara angka 100,94 – 128,58, sedangkan pada kategori tinggi berkisar diantara angka 129 – 140.

Selanjutnya, sesuai dengan data statistik pada variabel *turnover intention* diperoleh nilai terendah sebesar 63 dan nilai tertinggi sebesar 116. Kemudian nilai tersebut sebagai ambang batas terendah dan tertinggi, maka perilaku *turnover intention* karyawan pada kategori rendah diperoleh rentang yang berkisar diantara angka 63 – 84,43, pada rentang kategori sedang berkisar diantara angka 85,43 – 97,48, sedangkan pada kategori tinggi berkisar diantara angka 98,48 - 116.

Setelah variabel *job insecurity* dan variabel *turnover intention* diketahui nilai rentangnya, maka dilakukan analisis frekuensi untuk seluruh responden agar memperoleh data persentase karyawan yang memiliki pengaruh *job insecurity* dan *turnover intention* yang ditunjukkan pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Analisis frekuensi dilakukan melalui analisis Frequency dengan bantuan SPSS Version 26.0. Adapun mengenai hasil analisis kategorisasi pada *job insecurity* dan *turnover intention* yang ditunjukkan karyawan PT. Enseval Putera Megatrading untuk karyawan akan diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 12
Persentase Kategorisasi pada *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*
karyawan PT. Enseval Putera Megatrading

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (81 – 99,94)	Sedang (100,94 – 128,58)	Tinggi (128,58 - 140)	
<i>job insecurity</i>	6 (12%)	35 (70%)	9 (18%)	40
	Rendah (63 – 84,43)	Sedang (85,43 – 97,48)	Tinggi (98,48 - 116)	
<i>turnover intention</i>	7 (14%)	16 (32%)	27 (54%)	40

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0

Berdasarkan data pada tabel di atas, dari keseluruhan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Enseval Putera Megatrading mayoritas karyawan memiliki *job insecurity* pada tingkat kategori sedang sebanyak 35 personil atau 70%, kemudian diikuti dengan kategori tinggi sebanyak 9 personil atau 18%, sedangkan karyawan yang tidak menunjukkan *job insecurity* terdapat pada kategori rendah sebanyak 6 personil atau 12%. Kemudian untuk kinerja yang dimiliki karyawan PT. Enseval Putera Megatrading mayoritas terdapat pada kategori sedang sebanyak 16 karyawan atau 32%, kemudian diikuti dengan kategori tinggi sebanyak 27 karyawan atau 54%, sedangkan karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang baik terdapat pada kategori rendah yaitu sebanyak 7 personil atau 14%.

Berdasarkan pengaruh terdapat hubungan keduanya di mana ketika karyawan memiliki tingkat kategorisasi perilaku *job insecurity* dengan kategori tinggi, maka *turnover intention* yang ditunjukkannya rendah. Kemudian ketika tingkat *job insecurity* personil rendah, maka *turnover intention* yang ditunjukkan personil tinggi. Jadi, semakin tinggi *job insecurity* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang dimiliki karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

Tingkat *job insecurity* sedang juga tidak menutup kemungkinan *turnover intention* yang ditunjukkan karyawan tetap rendah, begitu juga sebaliknya ketika *job insecurity* karyawan tinggi maka *turnover intention* yang ditunjukkan karyawan

sedang. Hal ini menunjukkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai syarat uji parametris dalam menguji hipotesis penelitian melalui uji regresi. Berdasarkan tujuan penelitian ini adalah untuk melihat adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading, maka analisis hipotesis yang tepat adalah uji regresi linear sederhana. Model regresi ini dilakukan karena terdapat satu variabel independent yang menjadi prediktor terhadap variabel independent. Sehubungan dengan model analisis ini, data penelitian perlu diuji normalitas dan linearitas sebagai bagian dari uji asumsi. Adapun mengenai uji normalitas dan linearitas pada data penelitian ini akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan melalui analisis *Kolmogrov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS *Version 26.0*. Data dikatakan normal jika nilai signifikansi $p > 0.200$, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,087$ maka data berdistribusi tidaknormal (Azwar, 2010). Adapun hasil dari uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogrov-Smirnov Test</i>	Sig. (p)	Hasil	Kesimpulan
<i>job insecurity</i>	0,093	0,200	$P < 0,05$	Normal
<i>turnover intention</i>	0,117	0,087	$p < 0,05$	Normal

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS Version 26.0*

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas yang dilakukan pada data total variabel *job insecurity* diperoleh nilai signifikansi $p < 0,200$ dan variabel *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi $p < 0,087$. Kemudian untuk nilai *Kolmogrov-Smirnov Test* variabel *job insecurity* diperoleh sebesar 0,093 dan *Kolmogrov-Smirnov Test* pada variabel *turnover intention* diperoleh sebesar 0,117. Hal ini menunjukkan kedua variabel yang dilakukan uji normalitas pada data total kedua variabel tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara variabel prngaruh *job insecurity* dengan *turnover intention*. Uji linearitas dilakukan memakai analisis *Test of Linearity* pada *SPSS Version 26.0*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier apabila nilai signifikansinya $p < 0,200$. Sebaliknya, dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi $p > 0,087$. (Azwar, 2010). Hasil dari uji linearitas pada kedua variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Linearitas

Linearitas	F	P	Hasil	Kesimpulan
<i>Turnover Intention*</i> <i>Job Insecurity</i>	68.222	0,000	p < 0,05	Linearitas

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linearitas diperoleh data signifikansi sig. sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi f 68.222 di mana data ini menunjukkan kedua variabel mempunyai hubungan linear.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi di mana data terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan linear, maka model penelitian ini memiliki regresi yang baik. Selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis untuk melihat seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana merupakan hubungan secara linier satu variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2018). Peneliti menggunakan aplikasi SPSS *Version* 26.0 dengan kriteria nilai $p < 0.05$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya, jika nilai $p > 0.05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Adapun hasil dari uji regresi pada data penelitian ini akan diinterpretasikan pada tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Analisis Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.704 ^a	.496	.485	9.368	.496	47.154	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), VX

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis regresi pada variabel *job insecurity* dengan variabel *turnover intention* diperoleh nilai signifikansi p sebesar 0,000, maka nilai $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Perilaku *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan dimana nilai regresi diperoleh sebesar 0,704. Sumbangan yang diberikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dapat dilihat dari nilai *R-Square* yaitu sebesar 0,496 artinya *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT. Enseval Putera Megatrading 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya untuk mengetahui arah hubungan perilaku *job insecurity* dengan *turnover intention* karyawan akan diinterpretasikan pada tabel korelasi berikut:

Tabel 16
Correlations

		XY	VX
Pearson Correlation	<i>Turnover Intention</i>	1.000	.704
	<i>Job Insecurity</i>	.704	1.000
Sig. (1-tailed)	<i>Turnover Intention</i>	.	.000
	<i>Job Insecurity</i>	.000	.
N	<i>Turnover Intention</i>	50	50
	<i>Job Insecurity</i>	50	50

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Version 26.0

Berdasarkan tabel di atas, *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini ditinjau dari nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,704. Arah hubungan ini dilihat pada koefisien korelasi *Pearson*. Arah ini menunjukkan semakin tinggi pengaruh *job insecurity* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *turnover intention* yang ditunjukkan karyawan PT. Enseval Putera Megatrading.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Pengaruh yang diberikan secara signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan, di mana nilai $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan dimana nilai regresi diperoleh sebesar 0,704. Sumbangan yang diberikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai R-Square sebesar 0,496 artinya *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval

Putera Megatrading sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Turnover intention proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan (Mathis dan Jackson, 2011). *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah pergerakan keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). Menurut Sandi (2014), menjelaskan bahwa *turnover intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata.

Menurut Mobley (2011), *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Masalah *Turnover intention* merupakan masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* cenderung didefinisikan secara sukarela menurut pilihannya. Menurut (Wiyono 2020) mendefinisikan bahwa “*turnover intention refert to a conscious and deliberate willingness to leave organizational*”. Diartikan secara bebas bahwa keinginan berpindah mengacu pada keinginan yang secara sadar dan disengaja untuk meninggalkan organisasi.

Menurut (Chirumbolo and Hellgren 2015), menyebutkan *Turnover Intentions* merupakan perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara

sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable voluntary turnover*). (Azis 2017) *turnover intention* karyawan sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Job insecurity atau ketidakamanan yang dirasakan seseorang akan kelanjutan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri (Greenhalgh and Rosenblatt 2019). (Kurniawan and Arsanti 2017) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah ubah (*perceived impermanence*). Pengertian lain tentang *Job insecurity* dikemukakan oleh Irwandi (2002), sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Model konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*severity of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu.

Menurut Suciati (2014) *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka

karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Ermawan (2007) mengatakan bahwa *Job insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *Job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Pasewark dan Strawser (1996) berpendapat bahwa faktor penentu lain yang dapat menyebabkan *turnover intention* pada karyawan yaitu *job insecurity*, faktor - faktor kerja yang kurang mendukung pun dapat menimbulkan *job insecurity* bagi karyawan yang kemudian berujung pada *turnover intention* sebagai konsekuensi akhir. Menurut Halimah (2016) *turnover intention* mengacu pada niat karyawan mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa *turnover intention* karyawan merupakan sinyal awal terjadinya *turnover* dalam perusahaan. Individu mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi individu tersebut (Hanafiah, 2014).

Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya Prastiti (Sudibia dan Devi, 2015) mengungkapkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap intensi turnover. Menurut Hanafiah (2014) dalam penelitiannya menemukan beberapa

dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Untuk jangka panjangnya sendiri akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, perfoma kerja, dan *turnover intention*. Menurut Hanafiah (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan, dan perasaan tersebut dapat menyebabkan efek terhadap intensi turnover pada karyawan. Hanafiah (2014) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan pemahaman individual pekerja sebagai tahap pertama dalam proses kehilangan pekerjaan, dimana pekerja yang mengalami tekanan berlebih atas pekerjaannya cenderung untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Dalam penelitian Adrinirina (2015) karyawan di Royal hotel lounge cenderung ingin memelihara karirnya untuk jangka waktu yang panjang, mereka juga percaya bahwa perusahaan tempatnya bekerja akan mampu memenuhi tujuan hidupnya, selain itu lingkungan kerja yang kondusif membuat mereka betah bekerja sehingga *job insecurity* yang ada akan diabaikan. Penelitian Sedibia dan Devi (2015) dari hasil penelitiannya tentang *job insecurity* dan *turnover intention* menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif yang hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*. Penelitian Shanti Ike Wardani, Sutrisno, Rudy Eko Pramono (2014) dengan judul Pengaruh *Job insecurity* terhadap *turnover intention* Karyawan CV Putra Makmur

Temanggung Jawa Tengah Menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variable *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*.

Hanafiah (2014) berpendapat bahwa karyawan yang *mengalami job insecurity* yang makin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya *turnover intention* cenderung meningkat. Elman (2002) menyatakan pada akhirnya *job insecurity* akan menimbulkan krisis identitas seorang karyawan yang mengalaminya, penurunan taraf kehidupan ekonomi, dan memicu tingginya angka pengangguran. *Job insecurity* juga dapat menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan bahkan anggota keluarganya. *Job insecurity* juga akan membawa dampak bagi kondisi perekonomian keluarga yang salah satu anggota keluarganya mengalami *job insecurity* sebab kondisi tersebut berarti kehilangan sumber mata pencaharian sehingga menimbulkan stres dan konflik dalam keluarga (Burchell, dkk, 1999). Kesulitan dalam membangun kontak sosial dan memperoleh dukungan sosial, serta kehilangan kesempatan untuk memperoleh kesempatan promosi kerja dan pengembangan karier (Nolan, 2005).

Menurut Hanafiah (2014) mendefinisikan *job insecurity* terdiri dari dua indikator yaitu : (1) keparahan ancaman, seperti ancaman pada aspekpek dalam pekerjaan meliputi kemungkinan mendapatkan promosi, mempertahankan tingkat upah atau memperoleh kenaikan upah. Yang kedua ancaman kehilangan pekerjaan secara keseluruhan seperti mendapatkan skorsing atau diberhentikan untuk sementara waktu. (2) ketidakberdayaan seperti mutasi jabatan atau pemindahan

tempat kerja namun tetap diperusahaan yang sama. Indikator keparahan ancaman meliputi seberapa besar individu mempersepsikan adanya ancaman keseluruhan. Perasaan tidak aman akan membawa dampak pada *job attitudes* karyawan, penurunan komitmen, bahkan keinginan untuk *turnover* yang semakin besar (Andrinrina, 2015).

Indikator ke dua yaitu ketidakberdayaan, ketidakberdayaan yang dirasakan individu membawa akibat pada cara individu tersebut menghadapi ancaman yang dirasakan didalam lingkungan kerja. Ketidakberdayaan yang rendah menandakan bahwa individu merasa mampu menghadapi ancaman didalam organisasi, dan tidak mengalami kegelisahan meskipun tetap ada ancaman pada aspek kerja Hanafiah (2014). Semakin tinggi keberdayaan yang dirasakan oleh karyawan yang akan berdampak pada intensi *turnover*.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti menduga bahwa *job insecurity* berhubungan dengan *turnover intention* pada karyawan. Maka disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki peran terhadap munculnya *turnover intention* karyawan. Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang tinggi akan cenderung lebih tinggi munculnya *turnover intention* dibandingkan dengan karyawan yang rendah tingkat *job insecurity* nya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading. Pengaruh yang diberikan secara signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan, di mana nilai $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan dimana nilai regresi diperoleh sebesar 0,704. Sumbangan yang diberikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* dilihat dari nilai R-Square sebesar 0,496 artinya *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading sebesar 49,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa saran yang bisa dijadikan masukan dalam penelitian ini, yaitu

1. Bagi Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading

Bagi karyawan di PT. Enseval Putera Megatrading harap lebih lebih semangat dalam pekerjaannya dan juga aktif dalam tim, diharapkan lebih berwarna dalam

pekerjaan yang sedang dilakukan sekarang supaya tidak terdampak pengaruh *job insecurity* dan melakukan pekerjaan yang sudah di perintah oleh perusahaan.

2. Bagi Pimpinan PT. Enseval Putera Megatrading

Bagi pimpinan diharapkan membrikan pengawasan yang baik bagi karyawan nya dan selalu memberikan motivasi dalam bekerja supaya biar lebih semnagat dalam pekerjaan yang karyawan lakukan dan mencintai pekerjaan mereka dan akan terhindak dari Job insecurity yang karyawan alami.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan oleh peneliti selanjutnya dapat melihat perubahan yang telah di alami ke yang lebih baik, dan peneliti mengaharap dapat melihat gambaran pada PT. Enseval Putera Megatrading dan dapat meninjau sejauh mana *tingkat job insecurity* yang di alami oleh karyawan dan tidak terjadinya *turnover Intention* pada setiap para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan *Intensi Turnover* pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol 1 No 2 Tahun 2012, Hal 52 – 58
- Adrian R Nugraha (2010). *Atletik untuk Sekolah Menengah Pertama*. Bandung : Alfabeta. Hal.(88)
- Agung AWS Waspodo, dkk 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4, No. 1, 2013, Hal 97 – 115
- Ermawan, D. 2007. Hubungan Antara *Job Insecurity* dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Halungunan, Hasia, 2015. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Occupational Self-Efficacy* Pada Karyawan PT.Sandang Asia Maju Abadi, Semarang. Skripsi : Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Dengan Intensi Pindah Kerja (*Turnover*) Pada Karyawan Pt. Buma *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* Volume X No. 1 / Februari / 2018 100 Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *E-Journal Psikologi*, 1 (3), Pp: 303-312.
- Harnoto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT. Prehallindo, Jakarta, Hal. 2
- Hira Safira 2019 kepuasan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan pt. x bandung, (skripsi). Hal. 13
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Irien, (2007) pengaruh kepuasan kerja, kepercayaan terhadap organisasi (*trust*) dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap intensi keluar (*turnover intention*) pada pt. asia petrocom services (aps) duri, *Jurnal Al-Iqtishad*, Edisi 12 Volume I Tahun 2016

- Jackson.H.John, M. d. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku kedua.
- Kurniasih, 2005. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Megah Rubber Factory Semarang, Skripsi: STIE Stikubank, Semarang.
- Kusbiantari, D. 2013. Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).
- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145—157.
- Mobley,W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mufidah, L. I. (2016). Posdaya, Momentum Kebangkitan Ekonomi Umat. *Jurnal Lentera*, Vol. 14, No. 2, 197-211. ISSN: 2540-7767,
- Nopiando, B. (2012). Hubungan Antara Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan *Outsourcing*. *Journal of Social and Industrial Psychology JSIP* 1 (2).
- Nurfauzan, Muhammad Iqbal dan Ii Halilah (2017) Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 1 Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bandung.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sandi, F. M. (2014). nalisis pengaruh kompensasi dan job insecurity terhadap turnover intention. *Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Sanjoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Hal. 43

- Suciati, Andi Tri Haryono dan Maria Magdalena Minarsih, 2014 “*Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang*”. Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran Semarang. Jurnal
- Sverke, M., Hallgren, J., & Naswall, K. (2002). *No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Pshycology*, 7,242-64.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. (2016).*Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)*, Semarang.
- Triaryati, N. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work Family Issue* Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5 (1).hal(88)
- Wibowo, T. S, & Dwiarta I. M. B. (2015). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap *turnover intention* pada beberapa restoran masakan oriental dikota Surabaya. *Jurna Performance*, 5, (1), 1-13

SKALA PENELITIAN

I. PENGANTAR SKALA

Dengan Hormat,

Perkenalkan Agus yang merupakan salah satu Mahasiswa Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dalam rangka menyelesaikan studi/Tugas Akhir. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi beberapa pertanyaan yang telah disediakan. Saya harapkan Bapak/Ibu dapat mengisi skala ini sesuai dengan pendapat dan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan. Semua informasi data yang diterima akan dijaga kerahasiaannya. Atas perhatian dan kesediaan yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam skala ini, mohon Bapak/Ibu mengisi data berikut terlebih dahulu. (jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

- A. Nama :
- B. Tempat/Tanggal Lahir :
- C. Umur : 20 – 30 tahun 41 – 50 tahun
 31 – 40 tahun
- D. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
- E. Pendidikan Terakhir : SMP
 SMA
 Sarjana

F. Masa Kerja : 0 – 1 tahun 3 – 7 tahun
 1– 3 tahun 7- 10 tahun

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.

SS = Sangat Setuju **S = Setuju** **CS = Cukup Setuju**
TS = Tidak Setuju **STS = Sangat Tidak Setuju**

Contoh:

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Dari awal kerja sampai saat ini, saya di posisikan yang sama	√				

SKALA A

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Bila dipromosikan, saya ingin ditempatkan dibagian yang lebih bagus					
2	saya tidak mendapatkan kenaikan insentif meski peforma bagus					
3	Kemungkinan PHK bisa terjadi setiap waktu					
4	Saya harus menerima bila diberhentikan kerja secara sepihak					
5	Terkadang insentif dikurangi tanpa ada pemberitahuan sebelumnya					
6	Saya ditempatkan diluar kemampuan yang ada					
7	Saya menerima insentif meski tidak sesuai dengan jam kerja					

8	Mutasi kerja tentu akan terjadi kapan saja					
9	saya di tempatkan diluar skill kerja yang ada					
10	Saya merasa aman dengan lingkungan kerja yang ada					
11	Saya ingin mendapatkan insentif sesuai dengan pekerjaa yang diterima					
12	insentif yang dibebankan tidak sesuai dengan beban kerja yang ada					
13	Bila melakukan kesalahan, perusahaan tidak segan memberhentikan karyawan					
14	Saya harus siap di mutasi ke cabang yg lain					
15	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja					
16	Dari awal kerja sampai saat ini, saya di posisikan yang sama					
17	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan					
18	Terkadang mutasi kerja mempengaruhi kinerja					
19	insentif diperusahaan tidak stabil					
20	Saya ingin ditempatkan sesuai dengan kualitas kerja					
21	Saya tidak mau di promsikan, karna masih ingin dibagian ini					
22	Saya mendapatkan kenaikan insentif disaat performa pekerjaan baik					
23	Saya sudah dikontrak sesuai dengan kesepakatan					
24	saya tidak menerima bila diberhentikan kerja sesuai dengan sepihak					
25	Kalau insentif dikurangi, perusahaan akan memberi pemberitahuan					
26	Saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan					
27	saya mendapatkan insentif dengan waktu jam kerja					

28	Mutasi ditempat ini sesuai dengan prosedur					
29	Tempat kerja ini sesuai dengan skill yang saya punya					
30	Saya merasa jenuh dengan lingkungan kerja sekarang					
31	Saya ingin mendapatkan insentif lebih banyak dari pekerja lain					
32	Insentif yang disediakan sesuai dengan kerja yang ada					
33	Perusahaan tidak akan langsung memberhentikan karyawan dengan sembarangan					
34	saya tidak terima dimutasikan ke cabang yang lain					
35	Insentif selalu diberikan dengan sesuai waktu pekerjaan					
36	Diperusahaan aka nada peningkatan posisi jabatan					
37	saya bekerja tidak sesuai dengan kemampuan					
38	Mutasi kerja tidak akan mempengaruhi kerja					
39	Insentif diberikan sesuai dengan prosedur kerja					
40	Saya ingin kerja ditempatkan dimana saja, asalkan kerja					

SKALA B

NO	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya membersihkan tempat kerja sendiri					
2	Karyawan sudah titapkan jabwal kerja dan liburnya					

3	Saya melakukan kegiatan yang telah ditetapkan					
4	Saya selalu berharapan bekerja di perusahaan ini					
5	Saya sangat bersemngat dalam pekerjaan diperusahaan					
6	Saya melakukan pekerjaan yang telah diberikan					
7	Jam kerja sesuai dengan jabwal yang telah ditetapkan					
8	Saya sangat bersemangat saat jam kerja berlangsung					
9	Saya sangat bersemangat salam bekerja					
10	Saya selalu mengejar target yang sudah ditetapkan					
11	Melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah diberikan					
12	Perusahaan selalu memberikan penambahan insentif saat ada jam kerja tambahan					
13	Saat saya ingin keluar disaat diberikan izin keluar					
14	Saya melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					
15	Saya jarang mengambil hari libur, agar kontrak kerja diperpanjang					
16	Saya melakukan pekerjaan seperti biasa yang telah ditetapkan					
17	Insentif kerja selalu diberikan sesuai dengan jam kerja					
18	Saya beristirahat saat waktu telah ditetapkan					

19	Saya melakukan pekerjaan dengan baik					
20	Saya giat bekerja supaya tidak mendapatkan surat peringatan					
21	Saya sering sekali bersih – bersih ditempat kerja					
22	Karyawan harus masuk meski diluar jam kerja					
23	Melakukan kegiatan sesuka hati saya					
24	Pekerjaan saat ini bukanlah pekerjaan yang diharapkan					
25	Saya sering sekali berbohong sakit agar tidak mendapatkan pekerjaan tambahan					
26	Saya mengerjakan tugas diluar tanggung jawab yang ada					
27	Jam kerja tidak sesuai dengan kontrak yang dibuat					
28	Saya bermalas – malasan saat jam kerja berlangsung					
29	Dalam pekerjaan saya bermalas – malasan					
30	Saya sering tidak sampai target perusahaan					
31	Menyelesaikan tugas sebelum deadline yang ada					
32	Saat lembur tidak ada penambahan insentif					
33	Saya keluar tanpa diberikan izin saat jam kerja berlangsung					
34	Saya tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
35	Saya sering mengambil hari libur agar tidak diperpanjang kontrak kerja					
36	Saya tiba – tiba rajin dari biasanya					
37	Insentif yang diberikan tidak sesuai dengan jam kerja					
38	Saya istirahat diaat jam kerja berlangsung					

39	Saya melakukan pekerjaan dengan buruk					
40	Saya sering bolos kerja supaya mendapatkan surat peringatan					

RELIABILITAS SKALA JOB INSECURITY

A. Reliabilitas Skala Job Insecurity Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.925	40

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
VAR00001	128.88	204.149	.439	.	.924
VAR00002	128.50	200.990	.638	.	.923
VAR00003	128.84	203.198	.453	.	.924
VAR00004	128.52	200.377	.672	.	.922
VAR00005	128.84	196.341	.753	.	.921
VAR00006	128.60	198.612	.669	.	.922
VAR00007	128.90	201.153	.429	.	.925
VAR00008	129.06	201.527	.481	.	.924
VAR00009	128.96	200.366	.553	.	.923
VAR00010	128.88	204.149	.439	.	.924
VAR00011	128.66	201.372	.470	.	.924
VAR00012	128.44	210.007	.153	.	.926
VAR00013	129.02	203.244	.400	.	.925

VAR00014	128.64	199.582	.652	.	.922
VAR00015	128.48	207.398	.284	.	.926
VAR00016	128.90	201.153	.429	.	.925
VAR00017	128.64	200.602	.545	.	.923
VAR00018	129.06	201.527	.481	.	.924
VAR00019	128.38	206.853	.395	.	.925
VAR00020	128.88	199.169	.507	.	.924
VAR00021	128.62	203.424	.348	.	.925
VAR00022	128.62	200.567	.569	.	.923
VAR00023	128.88	201.496	.510	.	.924
VAR00024	128.66	201.372	.470	.	.924
VAR00025	128.52	200.377	.672	.	.922
VAR00026	128.44	204.129	.492	.	.924
VAR00027	128.78	194.624	.713	.	.921
VAR00028	128.92	196.851	.707	.	.921
VAR00029	128.90	213.276	-.072	.	.928
VAR00030	128.70	199.235	.718	.	.922
VAR00031	128.92	209.381	.142	.	.927
VAR00032	128.76	201.247	.557	.	.923
VAR00033	128.68	199.651	.574	.	.923
VAR00034	128.48	204.540	.337	.	.925
VAR00035	128.82	203.375	.385	.	.925
VAR00036	128.60	202.163	.415	.	.925
VAR00037	128.76	213.860	-.104	.	.929
VAR00038	129.02	198.632	.559	.	.923
VAR00039	129.36	203.378	.349	.	.925
VAR00040	128.82	199.498	.511	.	.924

B. Reliabilitas Skala Job Insecurity Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.936	35

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
VAR00001	112.08	196.769	.449	.	.932
VAR00002	111.70	193.643	.651	.	.931
VAR00003	112.04	196.243	.441	.	.933
VAR00004	111.72	193.512	.657	.	.931
VAR00005	112.04	189.264	.754	.	.929
VAR00006	111.80	191.429	.674	.	.930
VAR00007	112.10	193.765	.439	.	.933
VAR00008	112.26	194.278	.486	.	.932
VAR00009	112.16	193.280	.551	.	.931
VAR00010	112.08	196.769	.449	.	.932
VAR00011	111.86	194.041	.479	.	.932
VAR00013	112.22	196.012	.403	.	.933
VAR00014	111.84	192.627	.643	.	.931
VAR00016	112.10	193.765	.439	.	.933
VAR00017	111.84	193.321	.553	.	.931
VAR00018	112.26	194.278	.486	.	.932
VAR00019	111.58	199.391	.412	.	.933
VAR00020	112.08	192.034	.508	.	.932
VAR00021	111.82	196.436	.339	.	.934
VAR00022	111.82	193.253	.579	.	.931
VAR00023	112.08	193.953	.530	.	.932
VAR00024	111.86	194.041	.479	.	.932
VAR00025	111.72	193.512	.657	.	.931

VAR00026	111.64	196.888	.495	.	.932
VAR00027	111.98	187.693	.709	.	.930
VAR00028	112.12	189.781	.708	.	.930
VAR00030	111.90	191.969	.728	.	.930
VAR00032	111.96	194.243	.550	.	.932
VAR00033	111.88	192.230	.589	.	.931
VAR00034	111.68	197.406	.334	.	.934
VAR00035	112.02	196.102	.389	.	.933
VAR00036	111.80	195.592	.389	.	.933
VAR00038	112.22	191.318	.568	.	.931
VAR00039	112.56	196.007	.357	.	.934
VAR00040	112.02	192.347	.512	.	.932

RELIABILITAS SKALA TURNOVER INTENTION

A. Reliabilitas Skala Turnover Intention Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	127.46	176.294	.567	.925
VAR00002	128.18	186.763	.074	.929
VAR00003	126.78	178.379	.572	.925
VAR00004	127.30	176.908	.631	.924
VAR00005	127.32	185.079	.159	.929
VAR00006	126.78	184.298	.292	.927
VAR00007	127.04	178.774	.595	.925
VAR00008	126.88	176.108	.655	.924
VAR00009	127.46	176.294	.567	.925
VAR00010	127.00	173.510	.657	.924
VAR00011	126.78	178.379	.572	.925
VAR00012	127.30	176.908	.631	.924
VAR00013	126.88	179.210	.532	.925
VAR00014	128.06	187.731	-.006	.931
VAR00015	127.04	178.774	.595	.925
VAR00016	126.88	176.108	.655	.924
VAR00017	127.46	176.294	.567	.925
VAR00018	127.00	173.510	.657	.924
VAR00019	128.64	184.766	.194	.928
VAR00020	127.30	176.908	.631	.924
VAR00021	126.78	178.379	.572	.925
VAR00022	126.78	184.298	.292	.927
VAR00023	127.04	178.774	.595	.925
VAR00024	126.88	176.108	.655	.924
VAR00025	127.46	176.294	.567	.925
VAR00026	127.00	173.510	.657	.924
VAR00027	126.78	178.379	.572	.925
VAR00028	127.30	176.908	.631	.924
VAR00029	127.10	189.398	-.098	.930
VAR00030	126.78	184.298	.292	.927
VAR00031	128.40	195.306	-.347	.935
VAR00032	126.88	176.108	.655	.924

VAR00033	127.46	176.294	.567	.925
VAR00034	127.00	173.510	.657	.924
VAR00035	126.78	178.379	.572	.925
VAR00036	127.30	176.908	.631	.924
VAR00037	127.46	181.478	.281	.928
VAR00038	127.30	181.439	.315	.928
VAR00039	127.04	178.774	.595	.925
VAR00040	126.88	176.108	.655	.924

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98.36	158.439	.588	.948
VAR00003	97.68	160.671	.581	.948
VAR00004	98.20	159.429	.630	.947
VAR00007	97.94	161.445	.577	.948
VAR00008	97.78	158.134	.686	.947
VAR00009	98.36	158.439	.588	.948
VAR00010	97.90	155.929	.670	.947
VAR00011	97.68	160.671	.581	.948
VAR00012	98.20	159.429	.630	.947
VAR00013	97.78	162.298	.485	.948
VAR00015	97.94	161.445	.577	.948
VAR00016	97.78	158.134	.686	.947
VAR00017	98.36	158.439	.588	.948
VAR00018	97.90	155.929	.670	.947
VAR00020	98.20	159.429	.630	.947
VAR00021	97.68	160.671	.581	.948
VAR00023	97.94	161.445	.577	.948
VAR00024	97.78	158.134	.686	.947

VAR00025	98.36	158.439	.588	.948
VAR00026	97.90	155.929	.670	.947
VAR00027	97.68	160.671	.581	.948
VAR00028	98.20	159.429	.630	.947
VAR00032	97.78	158.134	.686	.947
VAR00033	98.36	158.439	.588	.948
VAR00034	97.90	155.929	.670	.947
VAR00035	97.68	160.671	.581	.948
VAR00036	98.20	159.429	.630	.947
VAR00038	98.20	164.327	.281	.951
VAR00039	97.94	161.445	.577	.948
VAR00040	97.78	158.134	.686	.947

B. Reliabilitas Skala Turnover Intention Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	95.20	152.939	.579	.949
VAR00003	94.52	154.949	.582	.949
VAR00004	95.04	153.549	.642	.949
VAR00007	94.78	155.767	.574	.949

VAR00008	94.62	152.567	.680	.948
VAR00009	95.20	152.939	.579	.949
VAR00010	94.74	150.115	.680	.948
VAR00011	94.52	154.949	.582	.949
VAR00012	95.04	153.549	.642	.949
VAR00013	94.62	156.771	.471	.950
VAR00015	94.78	155.767	.574	.949
VAR00016	94.62	152.567	.680	.948
VAR00017	95.20	152.939	.579	.949
VAR00018	94.74	150.115	.680	.948
VAR00020	95.04	153.549	.642	.949
VAR00021	94.52	154.949	.582	.949
VAR00023	94.78	155.767	.574	.949
VAR00024	94.62	152.567	.680	.948
VAR00025	95.20	152.939	.579	.949
VAR00026	94.74	150.115	.680	.948
VAR00027	94.52	154.949	.582	.949
VAR00028	95.04	153.549	.642	.949
VAR00032	94.62	152.567	.680	.948
VAR00033	95.20	152.939	.579	.949
VAR00034	94.74	150.115	.680	.948
VAR00035	94.52	154.949	.582	.949
VAR00036	95.04	153.549	.642	.949
VAR00039	94.78	155.767	.574	.949
VAR00040	94.62	152.567	.680	.948

A. ANALISIS DESKRIPSI STATISTIK

Frekuensi dan Persentase Kategorisasi Job Insecurity

x

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	12.0	12.0	12.0
	2.00	35	70.0	70.0	82.0
	3.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frekuensi dan Persentase Kategorisasi Turnover Intention

y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	rendah	7	14.0	14.0	14.0
	sedang	16	32.0	32.0	46.0
	tinggi	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

1. HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VX	.093	50	.200*	.976	50	.387
XY	.117	50	.087	.940	50	.013

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XY *	Between	(Combined)	7319.313	32	228.729	3.771	.003
VX	Groups	Linearity	4138.117	1	4138.117	68.222	.000
		Deviation from Linearity	3181.196	31	102.619	1.692	.127
Within Groups			1031.167	17	60.657		
Total			8350.480	49			

3. HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations

		XY	VX
Pearson Correlation	XY	1.000	.704
	VX	.704	1.000
Sig. (1-tailed)	XY	.	.000
	VX	.000	.
N	XY	50	50
	VX	50	50

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.704 ^a	.496	.485	9.368	.496	47.154	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), VX

A. Uji Normalitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
XY * VX	Between Groups	(Combined)	7319.313	32	228.729	3.771	.003
		Linearity	4138.117	1	4138.117	68.222	.000
		Deviation from Linearity	3181.196	31	102.619	1.692	.127
Within Groups			1031.167	17	60.657		
Total			8350.480	49			

B. Uji Linearitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VX	.093	50	.200 [*]	.976	50	.387
XY	.117	50	.087	.940	50	.013

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

C. Uji Regresi

Correlations

		XY	VX
Pearson Correlation	XY	1.000	.704
	VX	.704	1.000
Sig. (1-tailed)	XY	.	.000
	VX	.000	.
N	XY	50	50
	VX	50	50

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.704 ^a	.496	.485	9.368	.496	47.154	1	48	.000

a. Predictors: (Constant), VX



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. (0651) 28412, Fax. (0651) 21024, Banda Aceh - 23245

Email : psikologi.unmuha@yahoo.co.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 303/UM.M6/F/2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

**Kepada Yth,
Direktur PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar
Di -
Tempat**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 119 Agustus 2022, atas nama :


Nama : Agus Adriansyah
NPM : 1609110042
Semester : XII (dua belas)
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data dari Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 20 Muharram 1444 H
18 Agustus 2022 M

Dekan,

Barmawi, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 046/UM.M6/KEP/F/2021

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2020-2021
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

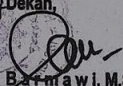
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2020-2021;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 0688/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/ 2016 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor : 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/ 14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada tanggal 05 Januari 2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA
Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Agus Adriansyah
NPM : 1709110042
Prodi : Psikologi
Judul : Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Enseva Putra Megatrading Aceh Besar
- Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum di atas diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 19 Jumadil Akhir 1442 H
01 Februari 2021 M

Dekan,

B. F. Fawzi, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
1. Biro Keuangan & Bendahara
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip

BIODATA PENELITIAN

A. PENULIS

Nama : Agus Adriansyah
Tempat/Tanggal lahir : Banda Aceh / 19 Agustus 1995
Jenis Kelamin : laki - laki
Agama : Islam
Email : agus.adrsyh@gmail.com

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Adlian syah
Pekerjaan : Tukang
Nama Ibu : Jasmanidar
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga (IRT)
Alamat : Lampeuneurut Gampong

C. Riwayat Pendidikan

SD : 1 Darul Imarah
SMP : 1 Darul Imarah
SMAN : 1 Darul Imarah

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar – benarnya agar dapat digunakan seperlunya.

Banda Aceh, 22 Agustus 2022

(AGUS ADRIANSYAH)