



HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. BINTANG SRIWIJAYA

SKRIPSI

**DZIKRA DAFFA SALSABELA
2020901048**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2024**



HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. BINTANG SRIWIJAYA

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam
Negeri Raden Fatah Palembang**

**DZIKRA DAFFA SALSABELA
2020901048**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2024**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dzikra Daffa Salsabela
NIM : 2020901048
Alamat : Jl. Sukabangun 2 komplek PLN Lama Blok A No.2 Palembang
Judul : **"Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Bintang Sriwijaya"**

Dengan ini saya menyatakan bahwasanya apa yang telah saya tulis didalam skripsi saya adalah hasil karya yang telah saya buat sendiri. Semua kutipan dari karya yang ada didalam skripsi ini telah saya cantumkan sumbernya. Apabila jika di kemudian hari terdapat adanya plagiasi dari karya orang lain maka saya rela jika gelar keserjanaan saya dicabut.

Palembang, 17 Maret 2024

Penulis



Dzikra Daffa Salsabela

NIM. 2020901048

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Dzikra Daffa Salsabela
NIM : 2020901048
Program Studi : Psikologi Islam
Judul Skripsi : **"Hubungan antara *Job Insecurity* dengan
Turnover Intention pada Karyawan PT.
Bintang Sriwijaya"**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah.

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Sarah Afifah, M.A	()
Sekretaris	: Siti Khosiyah, M.Psi	()
Pembimbing	: Dwi Despiana, M.Psi., Psikolog	()
Penguji I	: Dr. Ema Yudianti, M.Si., Psikolog	()
Penguji II	: Lukmawati, M.A	()

Ditetapkan di: Palembang

Tanggal : Mei 2023

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. Zuhdiyah, M.Ag

NIP. 197208242005012001

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

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dzikra Daffa Salsabela
NIM : 2020901048
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : "**Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bintang Sriwijaya**". Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dan saya setuju untuk dipublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Palembang

Pada Tanggal : 17 Maret 2024

Yang Menyatakan



Dzikra Daffa Salsabela

NIM. 2020901048

Abstract

Name : Dzikra Daffa Salsabela
Major : Islamic Psychology
Title : ***“The Relationship between Job Insecurity with Turnover Intention in Employee at PT. Bintang Sriwijaya”***

This study was conducted with the aim of knowing whether or not there is a relationship between job insecurity variables and turnover intention in employees at PT Bintang Sriwijaya. This research uses quantitative methods by using a correlational quantitative approach. The data analysis technique used is using parametric analysis, namely Pearson's Product Moment using the help of software, namely IBM SPSS version 26.0 for Windows. Sampling this study using random sampling technique with the determination of the number of samples based on the formula issac michel, namely 129 employees from the total population of 245 employees. The measuring instrument used in this study was a questionnaire. Based on the results of hypothesis testing that has been carried out, the results show that there is a relationship between job insecurity and turnover intention, this can be proven by the significance value obtained is 0.000 where $p < 0.05$ with a coefficient value of 0.463 which states that the correlation coefficient is moderate with the value shown is positive. This means that the higher the job insecurity experienced by a person, the higher the turnover intention will be felt. Vice versa, the lower the job insecurity experienced by someone, the lower the perceived turnover intention.

Keywords:

Job Insecurity, Turnover Intention, Employee

INTISARI

Nama : Dzikra Daffa Salsabela
Program Studi : Psikologi Islam
Judul : **"Hubungan antara *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bintang Sriwijaya"**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan agar bisa mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara variabel *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan di PT. Bintang Sriwijaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan memakai pendekatan kuantitatif korelasional. Adapun teknik analisis data yang digunakan ialah memakai analisis parametrik yaitu *Pearson's Product Moment* dengan menggunakan bantuan dari perangkat lunak yaitu *IBM SPSS versi 26.0 for Windows*. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan penentuan jumlah banyaknya sampel didasarkan pada rumus *issac michel* yaitu sebanyak 129 karyawan dari jumlah total populasi yaitu sebanyak 245 karyawan. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilaksanakan maka didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*, hal tersebut bisa dibuktikan dengan nilai signifikansi yang didapat ialah sebesar 0,000 dimana $p < 0,05$ dengan nilai koefisien yaitu sebesar 0,463 yang menyatakan bahwa koefisien korelasi yang dimiliki sedang dengan nilai yang ditunjukkan positif. Hal tersebut, bermakna bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dialami oleh seseorang maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dialami seseorang maka akan semakin rendah pula *turnover intention* yang dirasakan.

Kata Kunci:

Job Insecurity, Turnover Intention, Karyawan

LEMBAR MOTTO

"Some are born great, some achieve greatness, and some have greatness thrust upon them". (William Shakespeare)

Tidak semua orang terlahir beruntung maka teruslah bekerja keras agar kelak penerusmu terlahir beruntung

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Orang tuaku tercinta, Ayah Sudirman dan terkhusus Ibu Maryati yang telah melahirkan serta merawat diriku hingga saat ini dan tanpa kenal lelah terus berdoa, memberikan semangat dan selalu berusaha untuk memberikan pendidikan yang layak kepada anaknya sehingga bisa menyelesaikan pendidikan hingga ke tingkat Sarjana di perguruan tinggi negeri ini.
2. Terima kasih kepada pembimbing skripsi Ibu Dwi Despiana, M.Psi., Psikolog yang sudah sangat banyak sekali membantu dan meluangkan waktu dalam membimbing saya serta memberikan banyak sekali ilmu dan pelajaran yang kemudian menjadi bekal bagi saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
3. Terima kasih kepada dosen pembimbing akademik Bapak Dr. Abu Mansur, M.Pd.I yang selalu membantu dan membimbing saya selama proses perkuliahan.
4. Kepada Direktur PT. Bintang Sriwijaya dan terkhusus HRD yaitu Ibu Dwi yang telah memberikan saya izin untuk melakukan penelitian disana dan telah banyak sekali membantu selama proses penelitian berlangsung. Tidak lupa juga, saya sampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh karyawan PT.Bintang Sriwijaya yang telah membantu serta meluangkan waktunya untuk mengisi skala penelitian saya.
5. Terima kasih kepada seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah membimbing dan memberikan banyak sekali ilmu serta pengetahuan yang sangat berharga dan bermanfaat bagi diri saya.

6. Terima kasih kepada semua Staff Fakultas Psikologi yang sudah banyak sekali membantu saya dalam menyelesaikan proses administrasi dalam perkuliahan.
7. Terima kasih kepada lembaga tercintaku yaitu BSO FORSI yang telah menjadi bagian dari proses pembentukan diriku dan memberikan banyak sekali kesempatan untuk diriku mencari berbagai pengalaman yang tidak pernah saya jumpai sebelumnya. Tidak lupa juga, saya ucapkan terima kasih kepada seluruh Senior, Teman Seperjuangan, serta Adik Tingkat yang memberikan saya banyak sekali pengalaman, dukungan, maupun bantuan selama saya berorganisasi dikampus.
8. Terima kasih saya ucapkan kepada kakak tingkat saya yaitu Yastitia Elmanissa, Aulia Octatia, Restu Kurnia Sari, dan Inka Loviana yang telah membagi informasi terkait dengan penulisan skripsi.
9. Terima kasih kepada seluruh angkatan 2020 dan terkhusus teman dekatku di kelas yaitu Reygi Pratiwi, Gita Patresia, dan Nia Octavia yang sudah banyak sekali membantu serta memberikan dukungan selama proses perkuliahan.
10. Terima kasih kepada temanku di Organisasi Kampus yaitu Sheren Regina Kusuma Putri dan Fatima Hannani yang telah banyak sekali membantu, memberikan dukungan, dan membagi pengalamannya baik di organisasi maupun dalam proses perkuliahan.
11. Untuk sahabatku sedari SMP hingga saat ini yaitu Athena Claresta, terima kasih banyak atas dukungan dan semangat yang telah diberikan selama ini.
12. Kepada Agamaku, Bangsaku, dan Almamaterku, serta kampus tercintaku UIN Raden Fatah Palembang.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji Syukur kehadirat Allah swt karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bintang Sriwijaya" yang merupakan salah satu syarat agar bisa menyelesaikan Pendidikan Strata 1 sekaligus untuk mendapatkan gelar sarjana Psikologi (S.Psi) pada program studi Psikologi Islam di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada nabi agung Muhammad SAW beserta seluruh keluarga, sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwasanya tulisan ini tidak bisa selesai tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang turut membantu baik langsung ataupun tidak langsung. Oleh sebab itu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat serta membantu jalannya proses penelitian dari awal hingga akhir. Tidak lupa juga saya sampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Dwi Despiana, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah mencurahkan waktu maupun perhatiannya serta memberikan masukan dan bimbingan terkait penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa, penulis ucapkan terima kasih kepada dewan penguji yang sudah memberikan masukan maupun sara kepada penulis.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Psikologi yaitu Ibu Dr. Zuhdiyah, M.Ag atas kesediannya sehingga penulis dapat berkuliah di Fakultas Psikologi. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Dosen serta staff yang telah memberikan bantuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh subjek yang telah meluangkan waktunya ditengah kesibukan bekerja untuk mengisi skala penelitian saya. Semoga tulisan ini bisa berguna dan bermanfaat bagi banyak orang dan dapat menambah informasi maupun wawasan kepada pembaca terkait bidang psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi.

Penulis menyadari bahwasanya tulisan ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis berharap adanya masukan maupun kritik, dan saran yang membangun dari berbagai pihak agar bisa membuat penulis dapat memberikan yang lebih baik lagi kedepannya.

Demikianlah yang dapat penulis sampaikan, kurang dan lebihnya penulis memohon maaf dan kepada Allah SWT, penulis memohon ampunan. Terima Kasih.

Palembang, 17 Maret 2024

Penulis

Dzikra Daffa Salsabela

NIM. 2020901048

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	iii
ABSTRACT.....	iv
INTISARI.....	v
LEMBAR MOTTO.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR BAGAN.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Keaslian Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 <i>Turnover Intention</i>	14
2.1.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	14
2.1.2 Aspek <i>Turnover Intention</i>	15
2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i>	18
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> Berdasarkan Perspektif Islam.....	20
2.2 <i>Job Insecurity</i>	23
2.2.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i>	23

2.2.2 Aspek <i>Job Insecurity</i>	25
2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab <i>Job Insecurity</i>	28
2.2.4 <i>Job Insecurity</i> Berdasarkan Perspektif Islam.....	31
2.3 Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	33
2.4 Kerangka Konseptual.....	34
2.5 Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	36
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
3.3.1 <i>Turnover Intention</i>	37
3.3.2. <i>Job Insecurity</i>	37
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	42
3.6.1 Uji Validitas.....	42
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	43
3.7 Metode Analisis Data.....	43
3.7.1 Uji Asumsi.....	43
3.7.2 Uji Hipotesis.....	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancha Penelitian.....	46
4.1.1 Profil PT.Bintang Sriwijaya.....	46
4.1.2 Sejarah Singkat PT.Bintang Sriwijaya.....	46
4.1.3 Visi dan Misi PT.Bintang Sriwijaya.....	46

4.1.4 Struktur Organisasi PT.Bintang Sriwijaya.....	47
4.2 Persiapan Penelitian.....	47
4.2.1 Persiapan Administrasi.....	48
4.2.2 Persiapan Alat Ukur.....	48
4.2.3 Uji Coba Alat Ukur.....	49
4.2.4 Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	49
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
4.3.1 Uji Validitas Skala Turnover Intention.....	49
4.3.2 Uji Validitas Skala Job Insecurity.....	51
4.3.3 Reliabilitas Skala.....	53
4.4 Pelaksanaan Penelitian.....	54
4.4.1 Kategorisasi Variabel Penelitian.....	55
4.4.2 Uji Asumsi.....	56
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	57
4.4.2.2 Uji Linearitas.....	57
4.4.2.3 Uji Hipotesis.....	58
4.5 Pembahasan.....	59
4.6 Kelemahan Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
5.2.1 Kepada Karyawan.....	63
5.2.2 Kepada Perusahaan.....	64
5.2.3 Kepada Peneliti Selanjutnya.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Kerangka Konseptual.....	34
Bagan 2 Struktur Organisasi PT. Bintang Sriwijaya Banyuasin.....	47

DAFTAR TABEL

Tabel

1. Blue Print Skala Turnover Intention.....	41
2. Blue Print Skala Job Insecurity.....	42
3. Data Karyawan Setiap Divisi.....	47
4. Blue Print Skala Turnover Intention pada Uji Coba.....	50
5. Blue Print Skala Turnover Intention Setelah Uji Coba.....	51
6. Blue Print Skala Job Insecurity pada Uji Coba.....	52
7. Blue Print Skala Job Insecurity Setelah Uji Coba.....	53
8. Hasil Reliabilitas Skala.....	54
9. Deskripsi Data Penelitian.....	55
10. Rumus Kategorisasi Data.....	55
11. Kategorisasi Skala Turnover Intention.....	56
12. Kategorisasi Skala Job Insecurity.....	56
13. Deskripsi Hasil Pengujian Normalitas.....	57
14. Deskripsi Hasil Pengujian Linearitas.....	57
15. Hasil Pengujian Hipotesis.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SK Pembimbing.....	72
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	73
Lampiran 3 Surat Balasan Penelitian.....	74
Lampiran 4 Lembar Expert Judgement.....	75
Lampiran 5 Lembar Konsultasi Pembimbing.....	77
Lampiran 6 Lembar Konsultasi Penguji.....	79
Lampiran 7 Skala Penelitian.....	81
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	84
Lampiran 9 Dokumentasi.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perubahan zaman yang terus berganti, dapat dilihat adanya peningkatan dalam kebutuhan manusia akan makanan ringan maupun minuman ringan yang terus bertambah. Sehingga, membuat banyak sekali perusahaan distributor dari makanan maupun minuman semakin bertebaran membuka cabang dimana-mana. Hal tersebut, membuat setiap perusahaan distributor makanan maupun minuman menjadi saling bersaing untuk meningkatkan pelayanan maupun kualitas yang ada yaitu salah satunya dengan terus mengembangkan mutu dari sumber daya manusia (SDM) yang ada. Karyawan mengambil peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus terus melakukan peningkatan terhadap mutu karyawannya agar bisa menciptakan kontribusi yang positif juga bagi perusahaan tersebut. Sebaliknya, jika peningkatan terhadap karyawan tidak dikelola oleh perusahaan dengan baik maka akan menimbulkan kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan sehingga tidak jarang banyak karyawan yang memilih untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain (*turnover*).

Turnover seringkali menjadi salah satu kenyataan yang harus diterima oleh perusahaan, dimana hal tersebut terjadi karena maraknya peningkatan jumlah karyawan yang melakukan *turnover intention*. Sedangkan *turnover intention* lebih berfokus kearah evaluasi yang dilakukan karyawan selama ia bekerja di perusahaan tersebut terkait dengan kelanjutan keberadaan karyawan tersebut pada perusahaan itu yang kemudian akan diwujudkan dengan keinginan pindah ke perusahaan lain. Pengertian *turnover intention* menurut Sukwadi & Milkha (2014) ialah intensitas atau keinginan individu yang berada pada suatu perusahaan maupun organisasi untuk meninggalkan organisasi maupun perusahaan tempatnya berada dengan berbagai macam alasan tertentu yaitu seperti adanya harapan agar mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik di tempat lain. Semakin tinggi intensitas *turnover intention* terjadi pada suatu perusahaan maka menunjukkan bahwa terdapat indikasi masalah pada perusahaan tersebut.

Turnover intention mempunyai banyak sekali dampak positif maupun negatif bagi karyawan ataupun perusahaan. Salah satu dampak negatif dari *turnover intention* menurut Khan & Du (2014) ialah membengkaknya biaya operasional dari perusahaan tersebut karena perusahaan perlu menghabiskan biaya yang lebih besar jika hendak merekrut kembali karyawan, mengeluarkan biaya untuk pelatihan bagi karyawan baru, dan mengeluarkan biaya untuk mengisi sementara kekosongan posisi yang ada akibat keluarnya karyawan dari perusahaan tersebut. Selain itu, dampak negatif yang bisa dirasakan oleh karyawan ialah banyaknya karyawan yang terpengaruh kepercayaannya terhadap perusahaan tersebut dan karyawan yang masih bekerja di perusahaan tersebut harus melakukan adaptasi kembali dengan rekan kerja yang baru dan harus merasakan kehilangan rekan kerja yang telah cocok dengan mereka. Namun, dengan berbagai dampak negatif yang ditimbulkan tersebut, juga terdapat dampak positif dari adanya *turnover intention* ialah seperti karyawan yang digantikan akan dapat mempunyai pekerjaan yang lebih layak lagi dan perusahaan dapat meningkatkan kinerja dari para karyawannya karena kinerja karyawan yang buruk telah digantikan oleh karyawan dengan kinerja yang lebih baik (Lestari & Mujiati, 2017).

Fenomena adanya *turnover intention* pada karyawan khususnya di negara Indonesia berada pada tingkatan yang cukup tinggi. Hal tersebut didapatkan dari survei yang telah dilakukan oleh perusahaan Mercer pada tahun 2021 yang mendapatkan hasil bahwa perusahaan di Indonesia mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawannya, yang dimana hal tersebut disebabkan oleh adanya ketidakpuasan pada gaji yang didapatkan, perkembangan karir, serta ketidaksesuaian tunjangan yang didapatkan oleh karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan adanya survei yang telah dilaksanakan oleh badan pusat statistik pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah karyawan yang berhenti bekerja dari tahun 2019 sebesar 5,14% kemudian meningkat menjadi 7,56% di tahun selanjutnya yaitu 2020. Beberapa data tersebut, juga selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Asmara (2017) yang mendapatkan hasil yaitu sebanyak 75% responden penelitiannya mempunyai *turnover* yang tinggi. Kemudian, penelitian yang

dilaksanakan oleh Alamsyah (2014) mendapatkan hasil bahwasanya sebanyak 73,3% responden penelitiannya mempunyai *turnover* yang lumayan tinggi.

Adanya peningkatan dari karyawan yang melakukan *turnover intention* tersebut juga diikuti oleh banyak faktor yang dapat menjadi penyebab karyawan melakukan *turnover intention* yaitu seperti yang disampaikan oleh Mobley (2011) ialah seperti usia dari karyawan itu sendiri, lamanya karyawan tersebut telah bekerja, tingkat pendidikan yang dimiliki, rasa keterikatan karyawan, kepuasan kerja yang dirasakan, serta budaya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Hal tersebutlah yang kerap kali menjadi alasan dari karyawan untuk memilih pindah dari perusahaan tempatnya bekerja. Selain beberapa faktor yang telah dijelaskan tersebut terdapat juga faktor lainnya yang melatarbelakangi karyawan untuk melakukan *turnover intention* ialah salah satunya karena adanya *job insecurity* yang dialami oleh karyawan pada perusahaan tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat yang disampaikan oleh Toly (Ardan & Jaelani, 2021) yaitu terdapat berbagai faktor penyebab dari terjadinya *turnover intention* ialah seperti adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, konflik peran, *job insecurity*, serta adanya ketidakjelasan peran pada karyawan tersebut.

Menurut Suciati dkk (2015) *job insecurity* merupakan adanya perasaan tidak berdaya yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkannya ketika berada pada situasi pekerjaan yang lumayan mengancam dirinya. Penyebab yang menjadi faktor seorang karyawan merasakan *job insecurity* menurut Ashford dkk (1989) ialah dikarenakan oleh kondisi lingkungan di perusahaan tersebut, tuntutan beban pekerjaan, pendidikan, senioritas, budaya organisasi, serta karakteristik yang dimiliki oleh karyawan. Berbagai tanda yang dapat dilihat dari karyawan yang sedang merasakan *job insecurity* menurut Sverke dkk., (2002) yaitu mengalami rasa ketidakpuasan dalam bekerja, adanya gangguan fisik ataupun psikologis yang dirasakan, cenderung menarik diri dari lingkungan pekerjaannya, mengalami penurunan dari komitmen terhadap perusahaan, serta adanya keinginan untuk pindah dari perusahaan. Beberapa ciri-ciri tersebut merupakan indikasi yang bisa dilihat ketika karyawan tengah mengalami *job insecurity* dan hal tersebut dapat merugikan banyak pihak.

Job insecurity pada karyawan memiliki banyak dampak negatif pada sisi fisiologis maupun psikologis yang dimiliki oleh pekerja, sehingga kemudian dapat menimbulkan rasa bimbang, cemas dan perasaan ketidakpastian terkait dengan posisinya pada pekerjaan. Hal tersebut seringkali menjadi alasan atau faktor penyebab yang menjadikan karyawan tersebut lebih memilih untuk pindah dari perusahaan tempatnya bekerja dan memilih untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*turnover*). Hal tersebut, akan menjadi dampak yang sangat besar bagi keberlangsungan perusahaan kedepannya jika tidak diatasi dengan serius oleh perusahaan. Dampak yang tidak segera diatasi tersebut, tidak hanya akan merugikan karyawan saja dari segi permasalahan fisik maupun psikologisnya tetapi juga akan merugikan pihak perusahaan yang dalam hal ini dapat menurunkan produktivitas dari perusahaan itu sendiri.

Berbagai dampak negatif yang dapat dihasilkan dari adanya *job insecurity* pada karyawan, mengharuskan setiap perusahaan agar dapat mengambil langkah tepat untuk mengatasi hal tersebut. Terdapat sejumlah langkah yang dapat diambil oleh perusahaan agar mampu mengatasi *job insecurity* pada karyawan ialah seperti yang diungkapkan oleh Alfiandry & Muldova (2021) yaitu dengan membangun komunikasi yang lebih baik antara karyawan maupun pihak dari perusahaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya kekhawatiran yang dirasakan oleh karyawan mengenai keberlangsungan pekerjaannya selama ini. Upaya lain yang dapat dilakukan ialah dengan membangun lingkungan kerja yang lebih baik serta produktif sehingga menjadikan karyawan lebih merasa aman serta tenang dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya *job insecurity* ini, sebenarnya bisa juga diatasi langsung oleh karyawan yang bersangkutan dengan cara memperbaiki kinerja yang dimiliki, memperbaiki kompetensi maupun keahlian yang dimiliki, serta berusaha untuk mencari bantuan yaitu dengan meminta saran dari orang lain. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi *job insecurity* tidak hanya bisa dilakukan oleh pihak perusahaan saja tapi juga harus didukung dengan kemauan dari karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Job insecurity mempunyai hubungan yang cukup erat kaitannya dengan *turnover intention*. Hal tersebut dapat terjadi

karena *job insecurity* menjadi salah satu penyebab dari seorang karyawan memilih pindah dari perusahaannya (*turnover*). Menurut Judge (Freza, 2014) yang menyatakan bahwasanya *turnover intention* pada karyawan disebabkan oleh adanya pemikiran yang *disfunctional*. Pemikiran tersebut dapat muncul dikarenakan adanya perasaan tidak tenang, perasaan tidak puas dengan pekerjaannya, serta memiliki rasa tidak aman terhadap pekerjaannya saat ini (*job insecurity*). Pendapat tersebut diperkuat dengan banyaknya penelitian yang meneliti terkait hubungan dari *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan yaitu salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Januartha & Adnyani (2019) yang mendapatkan hasil bahwasanya terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* yaitu mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga perusahaan diharapkan agar dapat lebih memperhatikan kenyamanan maupun keamanan para karyawan selama mereka bekerja.

Permasalahan terkait dengan meningkatnya keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaannya juga terjadi di salah satu perusahaan yaitu PT. Bintang Sriwijaya Kabupaten Banyuasin. PT. Bintang Sriwijaya memiliki riwayat karyawan yang melakukan *turnover intention* dan masuk dalam kategori cukup tinggi. Hal tersebut didukung dengan data yang sudah didapatkan yaitu pada tahun 2022 jumlah total karyawan yang ada ialah sebanyak 281 orang dengan jumlah total karyawan ditahun sebelumnya yaitu sebanyak 266 orang. Sedangkan total karyawan pada tahun 2023 berjumlah sebanyak 245 karyawan. Berdasarkan data yang telah didapat, bisa dilihat bahwasanya terdapat pengurangan dari jumlah karyawan yang masuk ke perusahaan tersebut dari semula di tahun 2022 hanya sebanyak 35 orang dan kemudian pada tahun 2023 turun menjadi hanya sebanyak 30 orang karyawan saja. Hal tersebut, justru berbanding terbalik dengan jumlah total karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan sebab memperlihatkan peningkatan jumlah yang cukup signifikan. Terjadi peningkatan yang cukup tinggi dan dapat dilihat dari banyaknya karyawan keluar pada tahun 2022 hanya sebanyak 20 orang dan kemudian pada tahun 2023 naik menjadi sebanyak 66 orang yang memilih untuk pindah dari perusahaan tersebut.

Guna memperkuat data terkait *turnover intention* pada karyawan di PT. Bintang Sriwijaya tersebut, maka penulis melakukan pendalaman informasi dengan melakukan wawancara dengan *Human Resource Development* (HRD) perusahaan tersebut yaitu D. Berdasarkan hasil wawancara yang telah berlangsung pada tanggal 18 September 2023 didapatkan hasil bahwa telah terjadi kenaikan angka karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut bahkan sebanyak hampir tiga kali lipat. Keluarnya para karyawan tersebut didasari oleh keinginan pribadi karyawan tersebut tanpa adanya paksaan atau intervensi dari pihak manapun termasuk juga perusahaan. Faktor yang menjadi latarbelakang paling besar para karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan tersebut ialah untuk pindah ke perusahaan atau tempat kerja lainnya. Namun, sangat disayangkan perusahaan tidak pernah melakukan *exit interview* kepada para karyawan yang telah keluar dari perusahaan sehingga tidak diketahui secara jelas alasan karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain. Berdasarkan informasi yang didapat bahwa mayoritas karyawan yang keluar dari perusahaan berasal dari divisi sales marketing namun ada juga yang berasal dari divisi lain. Adapun status karyawan yang bekerja disana mayoritas adalah pegawai kontrak dengan jumlah karyawan tetap yaitu sebesar 30 orang saja dan rata-rata sudah memiliki masa kerja selama 5 tahun. Status karyawan kontrak tersebut dapat berubah ketika yang bersangkutan mampu menampilkan kinerja yang baik selama bekerja. Berikut petikan wawancaranya:

"Jumlah karyawan di perusahaan ini untuk keseluruhannya 245 orang dengan status kepegawaian sebanyak 30 orang pegawai tetap dan sisanya itu karyawan kontrak semua. Untuk karyawan itu pada tahun 2022 jumlah karyawan keluar 20 orang dengan jumlah total karyawan sebanyak 281 sedangkan ditahun ini jumlah karyawan jadi 245 orang. Kebanyakan dari mereka keluar karena keinginan mereka sendiri dengan alasan ada yang mau jadi ibu rumah tangga dan ada juga yang pindah kerja di tempat baru tapi alasan yang paling banyak yak arena pindah ke tempat kerja baru. Seringa da beberapa keluhan sih kayak dibagian sales yang mengeluh tentang masalah harus ngejer target dan

beberapa yang keluar juga banyak dari bagian sales sih. Untuk masa kerja karyawan disini rata-rata udah mau masuk 5 tahun ya." (Wawancara tanggal 18 September 2023)

Selanjutnya, penulis juga melakukan wawancara dengan 3 karyawan dari perusahaan tersebut guna mengetahui secara lebih rinci fenomena yang terjadi di PT. Bintang Sriwijaya. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan subjek M pada tanggal 29 Oktober 2023, didapatkan hasil bahwasanya subjek M merasa bahwa gaji yang didapatkan terkadang tidak bisa mencukupi kebutuhan kehidupannya dan juga subjek M merasa bahwa tuntutan dari pekerjaan yang harus dilakukan lumayan tidak seimbang dengan gaji yang didupakannya selama ini. Hal tersebut terjadi karena subjek M merasa pekerjaan yang harus dikerjakan terbilang lumayan banyak namun subjek M merasa gaji yang didupakannya sedikit tidak seimbang dengan apa yang telah subjek M kerjakan. Kemudian, subjek M juga merasakan agak kesulitan melakukan kerja sama dengan beberapa rekan kerja yang ada di tempat kerja tersebut karena adanya perbedaan dari pola pikir maupun karakteristik kepribadian sehingga seringkali terjadi kesalahpahaman antar karyawan. Kemudian, subjek M juga sering merasakan kekhawatiran akan posisi pekerjaannya yang hanya karyawan kontrak dan subjek M merasa takut jika sewaktu-waktu perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja. Beberapa hal yang dirasakan oleh karyawan tersebut membuat subjek M sempat memiliki pikiran untuk melakukan *turnover* namun tidak dilakukan karena berbagai faktor salah satunya ialah karena faktor usia namun pikiran untuk melakukan *turnover* itu terjadi sudah beberapa kali. Berikut kutipan wawancaranya.

"Saya ngerasa kadang enak kadang juga gak enak ya namanya lagi kerja ya kadang kami mikir gajinya agak kecil terus banyak tuntutan kek terlalu banyak kerjaan yang dikasih nah kadang saya merasa gak sesuai gaji yang didapat itu. Terus ada juga rekan kerja yang gak bisa diajak kerja sama dan buat ngerasa kurang nyaman ngelakuin pekerjaan sebab susah diajak kerja sama. Saya juga pernah beberapa kali ada pikiran untuk pindah sebab masalah gaji

yang didapat agak kurang sesuai dan banyak banget pekerjaan yang dikasih. Saya sering juga dengar keluhan dari teman-teman yang lain terkait kesulitan beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang punya karakter berbeda-beda sama ada target yang harus dikejar dan terlalu banyak yang harus dikerjakan di waktu bersamaan padahal pekerjaan sebelumnya belum selesai.” (Wawancara tanggal 29 Oktober 2023)

Sejalan dengan hasil wawancara yang telah berlangsung dengan subjek sebelumnya, subjek S yang telah diwawancari pada tanggal 29 Oktober 2023 juga mengatakan bahwa pernah terlintas pikiran untuk melakukan *turnover* namun tidak sampai dilakukan. Hal tersebut, terjadi karena adanya rasa kebingungan mengenai pekerjaan yang harus dilakukan karena banyak sekali alur yang harus dilalui dalam pekerjaannya saat ini dan juga mengharuskan subjek S melakukan mobilitas yang cukup tinggi selama menjalankan pekerjaannya tersebut. Kemudian juga, subjek S merasa gaji yang didapatkan agak sedikit tidak seimbang dengan tugas pekerjaan yang harus dilakukannya tersebut terlebih lagi pekerjaan yang dijalannya lumayan sulit dan menguras tenaga serta pikiran. Subjek S juga menemukan kesulitan untuk beradaptasi dengan divisi tempatnya ia ditempatkan saat ini karena tidak selaras dengan bidang keahlian serta tugas pekerjaan yang didapatkan pada divisi sebelumnya namun ia harus menerima keputusan perusahaan yang memindahkannya ke divisi lain sehingga mengharuskannya untuk banyak belajar dan beradaptasi lagi.

“Teruntuk pekerjaan saya merasa ada kesulitan dengan pihak eksternal seperti instansi karena saya sering mengalami kebingungan terkait birokrasi yang terlalu banyak terlebih lagi saya dulu berada di divisi yang tidak sejalan dengan divisi saya saat ini sehingga saya harus melakukan banyak sekali adaptasi dan banyak belajar sebab dipekerjaan sebelumnya tugas saya monoton dan sudah jelas akan tetapi di divisi saya saat ini mengharuskan saya memiliki berbagai pekerjaan yang berbeda-beda. Saya pernah memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan karena merasa gaji yang

didapatkan tidak terlalu cukup untuk memenuhi kebutuhan primer saya dan keluar apalagi kita tahu sendiri kan sekarang beras dan bahan pokok sudah pada naik belum lagi saya mau menyekolahkan anak-anak saya kemudian juga saya berpikir adanya keinginan untuk berkembang lebih baik di tempat lain.”(Wawancara tanggal 29 Oktober 2023)

Kemudian, hasil wawancara yang berlangsung dengan subjek N pada tanggal 24 Oktober 2023 didapatkan hasil bahwa subjek N baru bekerja disana sehingga tidak terlalu banyak menemukan kendala dalam pekerjaannya namun subjek N sering mendengar bahwa ada karyawan yang mengeluhkan adanya tuntutan pekerjaan yang lumayan berat karena harus dikejar oleh target yang kemudian seringkali membuat karyawan merasakan kelelahan. Subjek N juga terkadang merasakan kekhawatiran akan status kepegawaiannya yang hanya karyawan kontrak sebab subjek N takut jika perusahaan tidak memperpanjang kontraknya atau melakukan pemutusan hubungan kerja. Subjek N juga sedikit khawatir jika kedepannya ia tidak bisa mendapatkan promosi untuk diangkat menjadi karyawan tetap di perusahaan itu.

"Selama kerja disini saya gak terlalu menemukan tantangan yang berarti sih cuman memang saya sering banget dengar teman-teman yang lain mengeluhkan tentang masalah target yang harus dicapai gitu dan kadang buat mereka capek. Kalo dari saya pribadi sih paling rasa khawatirnya itu takut kalo suatu saat diputus hubungan kerja sih oleh perusahaan karena kan saya statusnya cuma karyawan kontrak dan paling takut aja gak dapet promosi untuk jadi pegawai tetap kalo kinerja saya kurang bagus.” (Wawancara tanggal 24 Oktober 2023)

Berdasarkan pada hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan tersebut maka penulis dapat melihat adanya ciri-ciri dari *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan yang dapat dilihat dari aspek *job insecurity* dari Greenhalgh yaitu seperti arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan pekerja tentang aspek pekerjaannya, tingkat ancaman terkait

kemungkinan negatif yang ada, tingkat kepentingan yang dirasakan oleh karyawan terkait kemungkinan terjadi pada suatu kejadian, dan ketidakberdayaan. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator yang muncul yaitu seperti beberapa subjek yang mengeluhkan tentang gaji dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan (Arti penting pekerjaan bagi individu), beberapa subjek juga merasakan kekhawatiran jika suatu saat akan diputus hubungan kerjanya sepihak serta dipindahkan ke divisi yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya atau *background* Pendidikan yang dimiliki (Aspek tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang ada), Terdapat subjek yang merasa khawatir jika tidak mendapatkan promosi jabatan dan diangkat menjadi karyawan tetap (Aspek tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan terkait kemungkinan terjadi pada suatu kejadian), serta subjek merasa mau tidak mau harus mematuhi segala kebijakan yang telah dibuat oleh pihak perusahaan (Ketidakberdayaan).

Berdasarkan dari fenomena yang terjadi di PT. Bintang Sriwijaya tersebutlah dan uraian yang telah penulis jelaskan sebelumnya, membuat penulis tertarik untuk melihat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya Kabupaten Banyuasin.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka bisa dirumuskan masalah penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini ialah untuk mencari tahu hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa membagikan berbagai macam manfaat positif untuk pembaca dan bisa membagikan informasi maupun pengetahuan terkhusus di bidang psikologi industri dan

organisasi terutama yang bergandengan dengan aspek terkait *job insecurity* maupun *turnover intention* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Perusahaan bisa memperkecil jumlah karyawan yang hendak keluar dari perusahaan tersebut.
- b. Perusahaan dapat mencegah karyawan yang *resign* dengan cara meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

1.5 Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilaksanakan oleh ahli terkait dengan hubungan dari *job insecurity* dengan *turnover intention* yang terdapat pada karyawan. Penelitian terkait dengan hal tersebut sudah banyak dilakukan di Indonesia. Namun, masih sangat minim sekali dilakukan di kota Palembang. Beberapa penelitian terkait hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan di Indonesia diantaranya ialah, penelitian yang dilangsungkan oleh Syamsul dkk., (2022) yang menggunakan metode pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden sebanyak 53 karyawan sebagai sampel dari total keseluruhan populasi sebanyak 106 karyawan. Kemudian, penelitian tersebut menggunakan metode analisis data yaitu dengan *path analysis*. Hasil dari analisis yang dilakukan dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwasanya *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Telkom akses Gorontalo dengan hasil pengujian yang didapatkan yaitu sebesar 0,343 atau sebesar 34,3%. Hal tersebut menandakan bahwasanya semakin besar rasa ketidakamanan yang dialami oleh karyawan maka akan menimbulkan kecenderungan karyawan untuk menarik dirinya dari lingkungan tempatnya bekerja yang kemudian menimbulkan dampak adanya keinginan dari karyawan tersebut untuk berhenti dari perusahaan tersebut lalu pindah ke perusahaan yang dianggapnya lebih baik.

Kemudian, terdapat penelitian yang dilaksanakan oleh Karina dkk., (2018) dengan menggunakan metode *explanatory research* yang dimana menjelaskan hubungan sebab akibat diantara berbagai variabel. Responden penelitian tersebut ialah sebanyak 38 orang yang merupakan total keseluruhan karyawan hotel Amaris. Teknik

pengumpulan data yang digunakan pada penelitian tersebut ialah dengan menyebarkan kuesioner penelitian yang menggunakan *skala likert*. Dimana dari penelitian yang telah mereka lakukan didapatkan hasil bahwasanya berdasarkan uji t-test yang telah dilakukan oleh peneliti di nilai signifikansi sebesar 0,000 dan juga berdasarkan hasil uji f yang dilakukan didapatkan hasil F sebesar 4,15 dan hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel Amaris.

Tahun sebelumnya, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Nurfauzan & Li (2017) yang berbentuk penelitian eksplanatori dengan metode yang digunakan ialah penelitian deskriptif. Metode pengambilan data yang digunakan ialah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Sandy Globalindo yang berjumlah sebanyak 135 orang. Hasil penelitian yang telah mereka lakukan didapatkan hasil bahwasanya tingkat *job insecurity* pada perusahaan tersebut cukup tinggi dan diikuti dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi di perusahaan tersebut. Kemudian, *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap adanya *turnover intention* pada karyawan dengan nilai sebesar 21,5% dan didapatkan pula hasil regresi sederhana yang mendapatkan persamaan yaitu $Y = 26,543 + 0,398X$ yang dimana hal tersebut menunjukkan bahwasanya jika terjadi kenaikan pada *job insecurity* karyawan maka hal tersebut akan berpengaruh juga dengan peningkatan *turnover intention* pada karyawan.

Pada satu tahun sebelumnya, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Septiari & Ardana (2016) yang menggunakan metode sampel jenuh dengan sampel yang diambil sebanyak 51 orang karyawan yang merupakan total keseluruhan dari jumlah karyawan yang bekerja di hotel tersebut. Teknik pengambilan data yang dipakai pada penelitian tersebut ialah dengan melakukan penyebaran kuesioner yang mempergunakan *skala likert*. Sedangkan teknik analisa data yang digunakan ialah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian tersebut didapatkan bahwasanya *job insecurity* memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap adanya *turnover intention* pada karyawan Hotel Asana Agung Putra dengan nilai signifikansi sebesar 0.000.

Kemudian, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Wardani dkk., (2014) yang menggunakan metode analisis regresi linear

dengan populasi yang ada sebanyak 855 orang serta sampel yang dihimpun dalam penelitian ini hanya diambil sebanyak 90 orang, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *proportionate random sampling*. Hasil penelitian yang didapatkan dari penelitian tersebut ialah terdapat pengaruh dari *job insecurity* yang berkaitan dengan adanya konflik peran, situasi pekerjaan, pusat pengendalian, dan pengembangan karir terhadap *turnover intention* pada karyawan CV Putra Makmur Abadi.

Perbedaan penelitian yang ditulis ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan dari perusahaan bukan hanya pada divisi tertentu saja, adanya perbedaan pada jumlah sampel, desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional sedangkan beberapa penelitian terdahulu menggunakan pendekatan eksplanasi, asosiatif, dan deskriptif, serta adanya perbedaan lokasi penelitian. Penelitian ini berjudul "Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Bintang Sriwijaya".

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Turnover Intention*

2.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Terdapat beberapa ahli yang mengutarakan pendapatnya terkait pengertian dari *turnover intention* diantaranya ialah, menurut Lahat & Marthanti (2021) yang beranggapan bahwa *turnover intention* ialah kehendak dari karyawan baik dilangsungkan secara sengaja ataupun tidak sengaja yang dimana karyawan tersebut memiliki niatan untuk pergi meninggalkan organisasinya saat itu yang kemudian dapat memberikan dampak merugikan bagi organisasi tempatnya bernaung. *Turnover intention* ialah persepsi karyawan secara subjektif untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan maksud agar mendapatkan peluang lain ditempat kerja selain perusahaannya saat ini. Kemudian, terdapat pendapat dari Cahyadi dkk., (2021) yang menyatakan pendapat bahwasanya *turnover intention* ialah adanya niat yang dimiliki oleh karyawan untuk pindah ataupun keluar dari perusahaan tempatnya bekerja dan mencari perusahaan lain.

Kemudian, terdapat pendapat dari Meria (2019) yang beranggapan bahwasanya *turnover intention* ialah adanya pemikiran karyawan untuk pergi meninggalkan perusahaan atau organisasi yang sedang ditempatinya, dimana itu hanya sebatas niat yang sebenarnya belum tentu dilakukan tindakannya atau belum akan dilakukan dalam jangka waktu terdekat. *Turnover* ialah adanya niatan dari seorang karyawan untuk berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja dan *intention* ialah sebuah tolak ukur yang menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk pindah dan mencari tempat bekerja yang baru (Dewi & Wibawa, 2019). Sedangkan, menurut Siregar (Desi dkk, 2018) *turnover intention* juga mempunyai definisi yaitu adanya niatan ataupun kecenderungan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya berdasarkan pilihannya sendiri secara sukarela tanpa terdapat paksaan dari pihak lainnya dan hal tersebut murni keputusan dari karyawan tersebut.

Anggara & Nursanti (2016) menjelaskan bahwasanya *turnover intention* ialah keinginan berhentinya seseorang dari organisasi atau perusahaan yang ditempatinya secara tidak sukarela ataupun secara sukarela yang dimana keinginan secara tidak sukarela tersebut disebabkan oleh adanya keputusan dari atasan yang ingin melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang sifatnya diluar kendali dari karyawan tersebut sedangkan jika keluar secara sukarela dapat disebabkan oleh adanya alternatif pekerjaan lain diluar perusahaan tempatnya bekerja atau juga karena adanya ketertarikan untuk bekerja di perusahaan lainnya. Kemudian, *turnover intention* menurut Sukwadi & Milkha (2014) ialah kuatnya keinginan dari suatu individu yang bekerja pada sebuah perusahaan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai macam alasan yang ada yaitu seperti mempunyai harapan untuk dapat memiliki pekerjaan yang dipikir akan lebih baik dari pekerjaan yang sebelumnya. *Turnover intention* juga dapat didefinisikan sebagai sebuah keinginan yang dilakukan secara terencana dan dengan sukarela. Hal tersebut dilakukan oleh karyawan tersebut secara sengaja sebagai keputusan terakhirnya pada pekerjaannya yaitu untuk meninggalkan perusahaan ataupun organisasi tersebut (Jacobs & Roodts, 2007).

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah diutarakan oleh beberapa ahli yang telah dituliskan tersebut, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwasanya pengertian dari *turnover intention* ialah adanya keinginan untuk keluar dari tempatnya bekerja dan keinginan tersebut berasal dari dalam diri karyawan baik secara sukarela maupun tidak dengan maksud dan tujuan yaitu untuk mencari pekerjaan yang dirasa akan lebih baik untuk dirinya.

2.1.2 Aspek-Aspek *Turnover Intention*

Terdapat beberapa ahli yang menyatakan pendapatnya terkait aspek *turnover intention* yaitu seperti pandangan dari Bothma & Roodt (2013) terkait aspek *turnover intention* yaitu salah satunya adanya niat dari karyawan untuk pindah dari perusahaan maupun organisasinya saat itu. Berikut ialah

aspek *turnover intention* menurut pendapat Ridlo (2012) yang terbagi menjadi 5 aspek yaitu seperti:

1. Adanya penurunan kepuasan, hal tersebut dapat terjadi ketika karyawan melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja yang telah didapatkannya selama berada diperusahaan tersebut.
2. Berfikir untuk keluar.
3. Berniat keluar dan mencari pekerjaan lain.
4. Membandingkan pekerjaan lama dengan pekerjaan baru.
5. Keinginan berhenti dari tempatnya bekerja.

Mobley (2011) juga telah membagi aspek *turnover intention* menjadi tiga aspek besar yaitu seperti:

1. Memikirkan untuk Keluar
Aspek ini memperlihatkan seorang karyawan yang memiliki pemikiran untuk keluar dari tempatnya bekerja yang dipicu pertama kali oleh ketidakpuasan kerja yang dirasakan selama bekerja. Selanjutnya, hal tersebutlah yang kemudian menimbulkan adanya pemikiran karyawan agar keluar atau pindah dari perusahaan tempatnya bekerja.
2. Pencarian alternatif
Aspek ini mencerminkan adanya tindakan dari karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lainnya. Jika pemikiran agar keluar dari perusahaan tempatnya bekerja terjadi terus-menerus maka hal tersebut akan mendorong karyawan tersebut untuk berusaha mencari suatu pekerjaan yang dipikir akan lebih baik jika dibandingkan dengan pekerjaannya saat ini.
3. Niat untuk tetap bekerja atau keluar dari perusahaan
Aspek ini mencerminkan adanya niat dari seorang karyawan yang hendak keluar dari perusahaan apabila terdapat pekerjaan yang dipikirkannya akan lebih baik dibandingkan dengan tempatnya bekerja saat ini. Namun, pertimbangan tersebut akan menghasilkan keputusan akhir dari karyawan tersebut untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut atau keluar dan pindah ke tempat lain.

Pada teori Dreher (1998) aspek dari *turnover* terbagi menjadi 3 aspek besar yaitu sebagai berikut:

1. Aspek organisasi

Sistem dari memberikan bentuk penghargaan diri kepada karyawan ataupun anggota yang berada didalam organisasi maupun perusahaan merupakan pengaruh yang situasional terhadap keinginan seseorang untuk pindah. Selain itu, variabel situasional lainnya yang memiliki korelasi positif dari karyawan untuk pindah ialah seperti rutinitas yang padat pada pekerjaan yang dijalani sedangkan kesempatan promosi ataupun gaji memiliki korelasi yang negatif terhadap kepindahan dari karyawan. Hal tersebut didasarkan oleh beberapa riset yang telah dilakukan oleh beberapa ahli.

2. Aspek personal

Suatu variabel personal dapat memiliki hubungan untuk alasan kepindahan seseorang dari tempatnya bekerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilangsungkan oleh Jackofsky yang mendapatkan hasil bahwa orang dengan performa kerja yang terlalu menggebu-gebu atau dengan performa kerja yang rendah malah menunjukkan keinginan yang lebih tinggi untuk pindah dari perusahaan tempatnya bekerja jika dibandingkan dengan karyawan dengan performa rata-rata. Ia juga menemukan bahwasanya karyawan dengan masa kerja lebih dari dua tahun lamanya di perusahaan cenderung lebih memiliki keinginan yang rendah untuk pindah dari perusahaan tersebut jika dibandingkan dengan karyawan yang masih cukup baru bekerja diperusahaan tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Drecher mendapatkan hasil penelitian bahwasanya karyawan yang menunjukkan performa sangat bekerja cenderung memiliki keinginan yang rendah untuk pindah dari perusahaan tempatnya bekerja.

3. Aspek karakteristik pekerjaan

Berbagai macam tantangan maupun keunikan yang dimiliki pada bidang pekerjaan membuat kecenderungan karyawan untuk pindah menjadi sangatlah rendah.

Namun, hal tersebut berbanding terbalik ketika di dalam perusahaan mempunyai konflik peran di dalamnya yaitu seperti adanya perbedaan dari tuntutan nilai, pekerjaan, fisik, standar pribadi ataupun harapan bagi para karyawan. Maka dengan hal itu, mampu meningkatkan kecenderungan para karyawan yang bakal memilih pindah dari perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwasanya dari beberapa aspek yang telah dirumuskan oleh beberapa ahli tersebut, didapatkan kesimpulan bahwasanya aspek dari *turnover intention* dapat dilihat dari aspek personal pada karyawan itu sendiri yang bisa dilihat dari adanya ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja di perusahaan tersebut. Selanjutnya, terdapat aspek organisasi, dan aspek dari karakteristik pekerjaan.

2.1.3 Faktor-Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Terdapat pernyataan yang disampaikan oleh beberapa ahli mengenai pendapat mereka terkait faktor penyebab dari terjadinya *turnover intention* di perusahaan yaitu seperti pendapat dari Mardika & Yogatama (2021) yang beranggapan bahwa faktor penyebabnya ialah seperti kurangnya perhatian dari perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan maupun kebutuhan dari karyawan sehingga hal tersebut kemudian membuat karyawan merasa tidak aman dan tidak nyaman dengan perusahaan tersebut. Hal tersebut kemudian memberikan dampak pada performa dari pekerjaan yang ditampilkan oleh para karyawan. Selain itu, terdapat juga pendapat dari Handoyo (Nurfauzan & Li, 2017) yang menyatakan bahwa faktor dari adanya *turnover intention* terjadi karena adanya faktor ketidakamanan serta kenyamanan dari karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut, kurangnya kepercayaan dari karyawan terhadap organisasinya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan cenderung *toxic*, serta komitmen karyawan terhadap organisasi yang ada. Faktor tersebutlah yang menjadi latar belakang dari karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Menurut pendapat Ertas (2015) faktor dari *turnover intention* ialah adanya perasaan ketidakpuasan pada diri karyawan yang dilatarbelakangi oleh berbagai faktor seperti adanya perasaan kurang dihargai oleh perusahaan maupun atasan, merasa gaji yang didapatkan tidak seimbang dengan usaha atau kerjaan yang telah dilakukannya, serta merasa bahwa pekerjaan yang dipunya kurang menantang bagi dirinya. Beberapa faktor yang telah dijelaskan tersebut yang kemudian menjadi pemicu bagi para karyawan untuk melakukan pengunduran diri pada perusahaan tersebut dan selanjutnya pindah ke perusahaan lainnya. Selanjutnya, menurut pendapat Hanafiah (2014) yaitu terdapat beberapa faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *turnover intention* ialah seperti adanya rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan dan rasa tersebut semakin meningkat dengan adanya ketidakseimbangan dari status kepegawaian karyawan tersebut, pendapatan yang relatif berubah-ubah dan tidak dapat diprediksi secara jelas oleh karyawan, adanya faktor usia dari karyawan tersebut yang terus bertambah setiap tahunnya, adanya peningkatan dalam intensitas untuk pindah dari tempat kerja saat ini, serta adanya budaya organisasi yang tidak sesuai dan sejalan dengan karyawan tersebut. Beberapa faktor tersebut dapat dilihat bahwasanya penyebab dari terjadinya *turnover intention* bisa berasal dari lingkungan pada perusahaan, kebijakan perusahaan, maupun faktor internal dari karyawan tersebut.

Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab seorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Hal tersebut didasarkan oleh pendapat Rehman dkk., (2013) yang menyatakan bahwasanya komitmen organisasional ialah sebuah kondisi tingkatan seorang karyawan dalam mengenali organisasinya dan mempunyai keinginan dalam mengenali organisasinya dan mempunyai keinginan dalam membuat jenjang karir di perusahaan tersebut. Komitmen organisasional menjadi salah satu faktor dari *turnover intention* dikarenakan jika seorang karyawan memiliki komitmen organisasional yang rendah

maka akan membuat karyawan tersebut memunculkan sikap acuh terhadap pekerjaannya dan selanjutnya semakin lama berjalan akan menimbulkan keinginan untuk berhenti dan pindah ke perusahaan lain. Kemudian, faktor yang dapat menjadi penyebab seseorang melakukan *turnover intention* ialah seperti suku, jenis kelamin, tingkatan pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, penguasaan karyawan terhadap suatu posisi, usia, status pernikahan, serta lamanya ia ikut dalam organisasi tersebut. Tidak hanya itu saja, *turnover intention* juga dapat disebabkan oleh adanya komitmen organisasional (Al Malki dkk, 2012).

Berdasarkan berbagai pendapat ahli yang telah diterangkan tersebut maka bisa ditarik suatu kesimpulan bahwasanya terdapat beberapa faktor yang mampu menjadi penyebab seorang karyawan memilih untuk melakukan *turnover intention*. Faktor penyebab tersebut bisa dibagi menjadi tiga yaitu seperti faktor dari lingkungan perusahaan, faktor dari perusahaan, maupun faktor personal dari karyawan itu sendiri. Faktor dari lingkungan dan perusahaan mengambil peranan yang besar bagi penyebab seseorang melakukan *turnover* yaitu bisa dikarenakan oleh gaji yang tidak sesuai, lingkungan perusahaan yang berubah-ubah, dan adanya perasaan kurang diapresiasi dari perusahaan sedangkan faktor personal bisa disebabkan oleh usia maupun tingkat pendidikan yang dimiliki.

2.1.4 Turnover Intention Berdasarkan Perspektif Islam

Jacobs & Roodt (2007) menyatakan bahwasanya *turnover intention* ialah keinginan yang dilakukan secara terencana dan dengan sukarela. Hal tersebut dilakukan oleh karyawan tersebut secara sengaja sebagai keputusan terakhirnya pada pekerjaannya yaitu untuk meninggalkan perusahaan ataupun organisasi tersebut. Hal tersebut dapat terjadi karena berbagai faktor yaitu seperti adanya ketidaknyamanan maupun keamanan yang dirasakan oleh karyawan di dalam pekerjaannya sehingga hal tersebut membuat mereka hendak meninggalkan pekerjaan yang dimilikinya tersebut. Pada dasarnya, setiap pekerjaan yang

kita miliki haruslah dikerjakan dengan setulus hati dan dengan tujuan untuk mengharap ridha dari Allah Swt. Sehingga apa yang dikerjakan dapat memberikan banyak sekali manfaat bagi diri sendiri ataupun orang lain. Ketika seseorang menjalani pekerjaan yang dimilikinya dengan sangat mendalam serta dengan sebuah niat tulus yaitu untuk mencari ridha Allah. Maka segala yang telah ia kerjakan tersebut dapat bernilai ibadah bagi dirinya karena telah melakukan pekerjaannya secara profesional. Hal tersebut seperti yang tercantum didalam QS. Al-Qhoshash Ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: "Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan" (Q.S. Al-Qhoshash : 77).

Adanya niatan atau keinginan dari karyawan untuk pindah maupun berhenti bekerja di sebuah perusahaan atau yang dikenal dengan istilah *turnover intention* dapat memberikan banyak sekali dampak negatif baik itu bagi karyawan itu sendiri ataupun bagi perusahaan tempatnya bekerja. Ketika seseorang sudah tidak ingin lagi berminat terhadap pekerjaannya maka akan terjadi juga penurunan dalam motivasinya dalam bekerja. Sehingga ia akan memberikan performa kerja yang tidak maksimal yaitu seperti seringkali datang terlambat ke kantor, sering melakukan absensi, serta akan malas-malasan dalam bekerja. Sedangkan dampak yang diterima oleh perusahaan ialah terjadi penurunan dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut, penurunan kinerja perusahaan, tidak lagi tercipta suasana pekerjaan yang kondusif di perusahaan tersebut, serta

berdampak juga terhadap biaya operasional tambahan yang perlu disediakan oleh setiap perusahaan karena harus merekrut karyawan baru dan melakukan pelatihan kembali bagi karyawan baru. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya seseorang tersebut sedikit tidak memiliki rasa syukur terhadap nikmat yang sudah dikasihkan oleh Allah kepada mereka yaitu dengan diberikan pekerjaan yang layak agar bisa bertahan hidup. Namun, malah ia buang begitu saja dengan melakukan *turnover intention* padahal banyak diluaran sana orang yang susah mendapatkan pekerjaan. Sehingga, Hal tersebut sangat bertentangan dengan firman Allah dalam QS. Albaqarah Ayat 172 yang berbunyi:

أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ
إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya: *“Wahai orang-orang yang beriman! Makanlah dari rezeki yang baik yang Kami berikan kepada kamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika kamu hanya menyembah kepada-Nya”*.

Jika ditinjau dari tafsir fi Zhilalil Qur’an oleh Qutb (2008) yang menjelaskan bahwa ayat tersebut berkaitan dengan seruan Allah bagi para orang yang beriman di muka bumi ini untuk menerima segala hukum serta syariat yang sudah dibuat oleh Allah dan memerintahkan orang yang beriman untuk senantiasa mengambil segala hal yang haram dan meninggalkan segala larangan yang telah Allah buat. Selain itu, Allah juga menginginkan seluruh orang yang beriman untuk senantiasa mengucapkan syukur terhadap segala macam nikmat yang sudah Allah kasih kepada mereka dan agar mereka dapat beribadah dengan bersungguh-sungguh. Oleh karena itulah, Allah mewahyukan rasa syukur tersebut dengan wujud ibadah, ridha dari Allah, maupun ketaatan.

Berdasarkan kedua ayat yang telah dicantumkan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya dalam mengerjakan segala sesuatu harus dilandasi dengan rasa tulus serta dilakukan untuk mengharapkan ridha dari Allah sehingga rezeki yang kita dapat bisa ditambah oleh Allah SWT. Tidak

hanya itu saja, kita harus senantiasa memiliki rasa syukur yang besar terkait dengan rezeki yang sudah Allah berikan yaitu salah satunya ialah rezeki memiliki pekerjaan sebab banyak orang diluar sana yang harus berusaha keras agar tidak lagi menganggur dan agar bisa terus memenuhi kebutuhan hidupnya.

2.2 Job Insecurity

2.2.1 Pengertian Job Insecurity

Terdapat banyak ahli yang menyatakan pendapatnya mengenai pengertian dari *job insecurity* yaitu seperti Mardika & Yogatama (2021) yang mendefinisikan *job insecurity* sebagai adanya perasaan khawatir atau cemas yang dirasakan oleh karyawan dan disebabkan oleh ketakutan akan kehilangan pekerjaan yang dimiliki saat ini yang kemudian memunculkan perasaan tidak nyaman hingga akhirnya memilih untuk berhenti bekerja dari perusahaan tersebut dan pergi meninggalkan pekerjaan tersebut. Selanjutnya, Tanyar (2019) menyatakan bahwa *job insecurity* ialah adanya rasa tidak berdaya dari karyawan dalam mempertahankan keadaan dari pekerjaannya yang sedang berada pada fase terancam yang dapat terjadi disebabkan kurangnya persiapan dari karyawan dalam memperkirakan keberlangsungan dari masa depan karir yang dimilikinya tersebut. *Job insecurity* menurut padli dkk., (2019) didefinisikan sebagai keadaan dari aspek psikologis pada karyawan yang dimana pada saat itu mereka merasakan adanya kecemasan ataupun ancaman terkait kelanjutan dari masa depan pekerjaannya saat ini. Hal tersebut dapat mengakibatkan karyawan merasakan dampak psikologis maupun fisik yang berkelanjutan jika tidak diatasi dengan serius.

Kemudian, terdapat pendapat dari Desi dkk., (2018) yang menyatakan bahwasanya *job insecurity* ialah kondisi adanya perasaan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan yang disebabkan karena terdapat ancaman pada perjalanan dari pekerjaannya saat itu. Selanjutnya, *job insecurity* menurut pendapat dari Audina (2018) ialah merupakan sebuah kondisi yang menunjukkan rasa

ketidakpastian yang dialami karyawan sehingga kemudian memunculkan berbagai perasaan negatif yaitu seperti merasa takut serta tidak aman mengenai konsekuensi dari pekerjaan yang berhubungan dengan ketidakpastian yang berkaitan dengan gaji maupun penempatan pada karyawan tersebut, serta berkaitan dengan kesempatan untuk dilakukan promosi ataupun kenaikan jabatan. *Job insecurity* tersebut dapat terjadi ketika seorang karyawan merasakan perasaan yang tidak aman saat melaksanakan berbagai tugasnya yang kemudian bisa menyebabkan ketegangan.

Job insecurity menurut pendapat Saputra (2017) ialah situasi karyawan yang memperlihatkan rasa tidak aman maupun kebingungan yang disebabkan oleh lingkungan pekerjaan yang cenderung berubah-ubah seperti adanya jenis pekerjaan yang terlalu banyak dan hanya bersifat sesaat atau dengan kata lain bersifat kontrak saja. Sejalan dengan pendapat tersebut terdapat pendapat dari Smithson & Lewis (Nurfauzan & Li, 2017) yang menyatakan bahwasanya *job insecurity* ialah keadaan psikologis yang dirasakan karyawan dengan ditandai adanya perasaan tidak aman ataupun kebingungan yang melanda dirinya dan diakibatkan oleh keadaan dari lingkungan tempatnya bekerja yang seringkali berubah-ubah. Selanjutnya, *job insecurity* juga bisa didefinisikan sebagai perasaan tidak berdaya yang terjadi pada karyawan dalam mempertahankan kestabilan yang diharapkan pada situasi kerja yang dirasanya sedang dalam kondisi yang terancam. Dimana hal tersebut sangat berhubungan dengan ketidakstabilan maupun adanya kekurangan dalam kontrol pada keberlangsungan masa depan dari karir pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (Suciati dkk., 2015).

Hampir serupa dengan pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat pula pendapat dari Triantoro (2011) menyatakan bahwasanya *job insecurity* ialah kondisi dimana karyawan merasakan ketidakamanan yang disebabkan karena terdapat suatu ancaman terkait dengan keberlangsungan dari pekerjaan yang dimiliki. Perasaan terancam tersebutlah yang kemudian membuat perasaan kekhawatiran dalam diri para

karyawan. *job insecurity* ialah keadaan seorang karyawan yang mengalami ketidakberdayaan dalam mempertahankan kestabilan yang diharapkan oleh karyawan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi ketika karyawan mengalami kondisi pekerjaan yang mengancam dirinya dari pekerjaan tersebut, adanya perasaan ketidakamanan yang kemudian menimbulkan adanya *job attitude* dari karyawan tersebut, adanya peningkatan keinginan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan tersebut, serta mengalami penurunan pada komitmen kerja karyawan tersebut (Wening, 2005).

Berdasarkan beberapa hasil pemikiran yang sudah diterangkan melalui beberapa ahli mengenai definisi dari *job insecurity*, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwasanya *job insecurity* ialah keadaan psikologis dari seorang karyawan yang merasakan perasaan bingung ataupun terancam terkait karirnya di perusahaan tersebut yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan tempatnya bekerja yang sering mengalami perubahan.

2.2.2 Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Terdapat beberapa aspek *job insecurity* yang telah dirumuskan oleh beberapa ahli yaitu seperti menurut Ezra dkk., (2019) menyatakan aspek *job insecurity* terbagi ke dalam empat aspek besar yaitu ketidakberdayaan, keberlangsungan dari pekerjaan yang diinginkan, bagian dari pekerjaan yang berdampak, serta berbagai ancaman yang terdapat di dalam pekerjaan. Kemudian, menurut Sugiarti (2006) terdapat tiga aspek *job insecurity* yaitu seperti berikut:

1. Ketakutan sebagai lanjutan dari adanya peran kerja, karyawan akan mengalami perasaan ketidakamanan ketika ia bekerja di atas kebingungan terhadap tugas maupun peran yang harus dilakukannya untuk perusahaan tersebut dan juga dapat terjadi ketika terdapat perubahan secara terus-menerus pada lingkungan perusahaan tersebut.
2. Pekerja berada pada *study lay off*, dimaksudkan *study lay off* ketika karyawan sedang berada dalam proses pemeriksaan terkait kesalahan yang terjadi pada

pekerjaannya sehingga hal tersebut dapat menimbulkan pemecatan terhadap karyawan tersebut.

3. Perlakuan perusahaan, kondisi perekonomian sangat berdampak bagi rasa ketidakamanan pada karyawan. Hal tersebut terjadi karena jika perusahaan memiliki perekonomian yang buruk maka seringkali kebijakan yang diambil oleh perusahaan ialah dengan melakukan pengurangan jumlah karyawan yang dimana hal tersebut menimbulkan rasa was-was pada karyawan karena takut menjadi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

Aspek dari *job insecurity* juga disampaikan oleh Rowntree (2005) yaitu terbagi menjadi tiga aspek besar seperti berikut:

1. Ketakutan hilangnya status sosial, individu yang merasakan adanya ancaman dari hilangnya status sosial yang dimiliki pada masyarakat akan menyandang rasa *job insecurity* yang cukup tinggi jika dipadankan dengan orang yang tidak menanggung rasa adanya ancaman terkait dengan pekerjaannya.
2. Rasa tidak berdaya, karyawan akan merasakan perasaan tidak berdaya ketika ia merasakan akan kehilangan pekerjaan yang dimilikinya sehingga mempengaruhi efektivitasnya dalam menjalani pekerjaan.
3. Ketakutan hilangnya pekerjaan, *job insecurity* dapat timbul ketika karyawan memiliki ancaman negatif pada pekerjaannya.

Aspek dari *job insecurity* menurut pandangan dari Greenhalgh & Rosenblatt (1984) yang dibaginya ke dalam lima aspek yaitu seperti:

1. Arti pekerjaan bagi individu.
Tingkatan rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan pada saat bekerja dapat dipengaruhi oleh aspek ini. Tingkat kenyamanan maupun keamanan yang dirasakan oleh karyawan bisa dilihat dari berbagai pengaruh yang ada pada aspek pekerjaan itu sendiri yaitu seperti gaji, promosi, maupun lingkungan kerja yang ada. Sehingga dapat dikatakan bahwasanya

bagian-bagian yang ada di dalam aspek kerja tersebut memiliki arti yang penting bagi keberlangsungan karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan pekerja tentang aspek pekerjaannya.

Adanya ancaman yang mampu mempengaruhi aspek pekerjaan dari karyawan yaitu seperti tidak memperoleh kenaikan gaji serta tidak dapat mempertahankan gaji yang didapat. Sehingga, ketika karyawan merasakan ancaman pada berbagai aspek kerja tersebut maka akan menimbulkan perasaan kekhawatiran ataupun ketidakberdayaan yang dirasakan oleh karyawan. Dengan begitu, sangat dibutuhkan kemampuan karyawan dalam mengatasi segala perubahan negatif pada aspek kerja tersebut sehingga mereka dapat mengelolanya dengan baik tanpa memiliki rasa kekhawatiran.

3. Tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang timbul
Beberapa ancaman yang ada dapat membuat berbagai dampak negatif yang bisa dirasakan oleh karyawan dan hal tersebut dapat mempengaruhi aspek kerjanya. Contoh dari adanya kemungkinan negatif yang bisa timbul ialah seperti kemungkinan untuk mendapatkan pemutusan hubungan kerja ataupun dipindahkan pada divisi atau bagian yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini.
4. Aspek tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan terkait kemungkinan terjadi pada suatu kejadian. Tingkat kepentingan yang dimaksud ialah seperti kekhawatiran tidak mendapatkan promosi serta kekhawatiran tidak diangkat menjadi karyawan tetap.
5. Ketidakberdayaan merupakan ketidakmampuan karyawan dalam membendung segala macam ancaman yang terjadi pada aspek pekerjaannya yaitu seperti merasakan ketidakmampuan untuk menolak perintah perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa aspek yang telah diterangkan sebelumnya, maka penulis bisa mengambil suatu kesimpulan bahwasanya terdapat beberapa aspek dari *job insecurity* yaitu

seperti ketidakberdayaan, arti penting pekerjaan bagi seseorang, adanya berbagai ancaman negatif yang bisa muncul dan mempengaruhi pekerjaan pekerja, serta tingkat kepentingan kerja yang dirasakan oleh seorang karyawan.

2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab *Job Insecurity*

Terdapat beberapa faktor yang mampu melatarbelakangi terjadinya *job insecurity* pada seorang karyawan yaitu seperti Saputra (2017) yang menyatakan faktor dari terjadinya *job insecurity* ke dalam beberapa faktor penyebab yaitu seperti berikut:

1. Komunikasi organisasi, dapat dikatakan bahwasanya ketika di dalam suatu perusahaan tidak terdapat komunikasi yang baik di dalamnya maka akan menyebabkan lemahnya kontrak psikologis pada antar karyawan yang kemudian menimbulkan berbagai kebingungan dalam menjalani pekerjaan yang ada disana dan kemudian meningkatkan tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan tersebut.
2. Usia, dimana faktor usia ini dapat berpengaruh terhadap meningkatnya *job insecurity* pada karyawan karena dengan usia karyawan yang lebih tua cenderung mempunyai harapan yang lebih besar dalam melakukan pelanggaran maupun kesalahan dalam melaksanakan tugas.
3. Pendidikan, karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan rendah lebih cenderung memiliki sikap yang royal terhadap perusahaan karena sikap royal tersebut dijadikan oleh karyawan sebagai alat pertukaran agar bisa terus memberikan kontribusi dalam jangka waktu yang panjang kepada perusahaan.
4. Jenis kelamin, hal tersebut mempengaruhi adanya *job insecurity* dikarenakan adanya kecenderungan dari karyawan perempuan dalam merasakan ketidakberdayaan mengenai pasar dari tenaga kerja yang kemudian menimbulkan kurangnya *control*

untuk menguasai kepegawaian dimasa yang akan datang dan selanjutnya bisa menimbulkan potensi stress yang lebih tinggi.

Faktor lain penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan ialah seperti berikut:

1. Keadaan pekerjaan yang meliputi lingkungan dari perusahaan baik yang tidak langsung berinteraksi maupun yang secara langsung berinteraksi.
2. Pengembangan karir yang dimana berhubungan dengan penilaian terhadap prestasi kerja adanya jenjang karir karena kedua hal tersebutlah yang kerap kali menimbulkan kecemasan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya.
3. Konflik peran yang berhubungan dengan ketidakjelasan peran sehingga menimbulkan banyak pertanyaan maupun kebingungan terkait apa yang diinginkan oleh perusahaan tersebut (Suhartono (Wardani dkk, 2014).

Selanjutnya, menurut pendapat dari Silla dkk., (2010) yang menyatakan bahwasanya faktor terjadinya *job insecurity* pada karyawan ialah dikarenakan adanya perasaan ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan terkait adanya pengurangan dari waktu bekerja, adanya perubahan mengenai sifat pekerjaan, akan kehilangan pekerjaan, serta isu karir yang menyeruak.

Pasewark & Strawser (1996) yang menyatakan bahwasanya terdapat empat hal yang dapat menjadi penyebab dari terjadinya *job insecurity* yaitu sebagai berikut:

1. Konflik Peran

Konflik peran dapat terjadi ketika seseorang memiliki ekspektasi yang begitu tinggi akan tetapi hal yang terjadi malah jauh berbanding terbalik dengan segala hal yang sudah diharapkan sebelumnya. Hal demikian, bisa terjadi saat seseorang berada pada kondisi ketika beberapa ekspektasi peran yang diharapkan saling bertolakbelakang. Biasanya konflik ini terjadi ketika seseorang menyadari bahwa ketika ia hendak memenuhi persyaratan pada satu peran yang lain maka

akan membuatnya menemukan kesulitan pula dalam memenuhi peran yang lain.

2. Pusat Pengendalian (*Locus of Control*)

Kondisi ini terjadi ketika individu memiliki keyakinan bahwasanya merekalah yang memegang kendali akan nasib yang didapatkan. Jika dipandang dari faktor internal maka dapat dikatakan bahwa mereka meyakini nasib yang diperoleh didapatkan oleh kendali yang telah mereka lakukan dan semua yang terjadi pada dirinya adalah proses campur tangan dari dirinya sendiri. Sedangkan jika dilihat dari faktor eksternal, maka pada kondisi ini orang akan meyakini bahwa segala yang telah terjadi berhubungan dengan faktor dari luar yaitu seperti keberuntungan yang didapatkan. Lokus kendali ini dapat terjadi ketika seseorang merasakan kurangnya kendali akan dirinya sendiri sehingga membuat individu tersebut mengalami penurunan tingkat kepercayaan dirinya sendiri.

3. Perubahan Organisasi

Kondisi ini dapat terjadi ketika terdapat berbagai kejadian yang dapat mempengaruhi adanya persepsi karyawan maupun perilaku ataupun sikap dari karyawan tersebut, yang kemudian dapat mengakibatkan adanya perubahan yang nyata pada organisasi tersebut. Adapun perubahan yang biasanya terjadi akibat adanya kejadian seperti pergantian pengelolaan manajemen, adanya kemampuan teknologi yang baru, serta adanya perampingan pada organisasi ataupun perusahaan tersebut.

4. Ketidakjelasan Peran

Hal tersebut dapat terjadi ketika karyawan merasa bahwa tidak adanya kejelasan mengenai wewenang, tugas, maupun tanggung jawab yang sebenarnya harus dilakukannya.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli yang telah diutarakan sebelumnya maka penulis bisa mengambil suatu kesimpulan bahwasanya terdapat berbagai macam faktor yang melatarbelakangi seseorang merasakan *job insecurity*. Faktor

yang mampu mempengaruhi seseorang kemudian bisa merasakan *job insecurity* dapat dipisahkan menjadi dua faktor yakni faktor internal yang muncul dari individu bersangkutan serta faktor eksternal yang berasal dari luar. Faktor internal yang mampu mempengaruhi karyawan mengalami *job insecurity* ialah seperti usia, Pendidikan, jenis kelamin, maupun status kepegawaiannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu seperti ketidakjelasan peran, perubahan organisasi, keadaan organisasi, dan komunikasi organisasi.

2.2.4 Job Insecurity Berdasarkan Perspektif Islam

Pada dasarnya, *job insecurity* ini seringkali terjadi pada setiap perusahaan. Terlebih lagi pada lingkungan organisasi yang seringkali mengalami perubahan-perubahan dengan cepat yang membuat karyawan sulit untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan baru tersebut. Sehingga tidak jarang, kemudian hal tersebut menimbulkan perasaan kekhawatiran atau kecemasan terkait dengan keberlangsungan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Tidak jarang, perasaan ketakutan, kebingungan, ataupun kecemasan yang dirasakan oleh para karyawan seringkali berdampak bagi kesehatan mental atau psikologis dari karyawan itu sendiri karena adanya *job insecurity* dapat menjadi beban pikiran tambahan bagi mereka. Padahal sesungguhnya, setiap perbuatan yang dikerjakan oleh manusia terlebih lagi ketika seseorang mengerjakan perbuatan yang positif dan dilakukan dengan ikhlas agar mendapatkan ridha Allah Swt. Akan dibalas dengan balasan setimpal pula seperti firman Allah pada QS. Al-An'am : 132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan masing-masing orang ada tingkatannya, (sesuai) dengan apa yang mereka kerjakan. Dan Tuhanmu tidak lengah terhadap apa yang mereka kerjakan" (QS. Al-An'am:132).

Shihab (2021) menafsirkan bahwasanya ayat tersebut memberitahukan kepada manusia untuk senantiasa berpikir bahwa semua yang dikerjakan akan diketahui oleh Allah SWT, baik itu perbuatan baik yang dapat menghantarkan manusia ke surga ataupun perbuatan durhaka yang bisa menghantarkan manusia ke neraka. Sehingga, dapat dikatakan bahwasanya derajat atau tingkatan manusia itu akan terlihat setimpal dengan tindakan yang dimunculkan selama manusia berada di dunia. Allah akan senantiasa memberikan bantuan pertolongan kepada orang yang selalu melakukan perbuatan saleh yang ditujukan untuk mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Berdasarkan penafsiran ayat tersebut, jika dikaitkan dengan perilaku *job insecurity* dapat dikatakan bahwa perilaku *job insecurity* tidak dianjurkan untuk dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena perasaan takut, cemas, dan khawatir yang berlebih merupakan perasaan yang kurang baik jika terjadi secara berkelanjutan dengan jangka waktu yang cukup lama. Adanya perilaku *job insecurity* tersebut jika tidak diatasi dengan baik akan menimbulkan berbagai dampak buruk baik itu bagi perusahaan ataupun bagi karyawan yang mengalaminya. Sehingga, cara terbaik yang harus dilakukan untuk menghindari *job insecurity* ialah dengan melakukan berbagai kegiatan positif dan senantiasa menerapkan pikiran positif dan jernih dalam mengatasi berbagai kebosanan maupun permasalahan yang dijumpai di dalam perusahaan karena hal tersebut searah dengan yang tercantum pada surat Al-An'am ayat 132, dimana Allah senantiasa memberikan tingkatan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh orang tersebut. Sehingga, ketika seseorang senantiasa berpikir positif maupun berbuat baik untuk mendapatkan ridha dari Allah maka akan Allah letakkan ia pada tingkatan yang tinggi pula.

Berdasarkan ayat Al-Qur'an tersebut dan tafsir yang telah dijelaskan sebelumnya berkenaan dengan ayat tersebut. Maka dapat penulis ambil sebuah kesimpulan bahwasanya untuk menghindari perasaan cemas dan takut serta tidak berdaya terhadap pekerjaan yang ada (*job insecurity*) karena

hal tersebut merupakan perbuatan yang bisa merugikan diri sendiri dan ada baiknya diganti dengan kegiatan yang positif karena Allah senantiasa melihat apa yang diperbuat oleh hamba-Nya.

2.3 Hubungan Antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Menurut pendapat dari Greenhalgh & Rosenbalt (1984) dapat diketahui bahwa adanya keinginan *job insecurity* pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor sehingga mereka memiliki niatan atau keinginan untuk mampu menggali alternatif pekerjaan lain di tempat lain yang dirasa dapat memunculkan rasa nyaman dan aman ketika bekerja di perusahaan tersebut dan dapat menunjang keberlangsungan akan karirnya. Hal tersebut terjadi sebab ketika karyawan merasakan adanya perasaan tidak aman atau nyaman dalam lingkungan pekerjaannya maka mereka akan mudah sekali berpikir untuk berhenti dan keluar dari tempatnya bekerja saat ini lalu mencari pekerjaan di tempat lainnya.

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat dari Lompoliu (2020) yang menyatakan bahwasanya rasa gelisah, cemas, serta stress yang dialami individu akan mencuat jika perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan sangatlah tinggi. Sehingga, hal ini akan berdampak kepada pola pikir karyawan untuk mengambil sikap *turnover* dengan cara mencari pekerjaan yang dirasa akan lebih memberikan kenyamanan. Sejalan dengan hal tersebut, terdapat pula pendapat dari Halimah (2016) yang berpendapat bahwa *job insecurity* merupakan perasaan yang tidak mengenakan, khawatir, gelisah, merasa ada ketidakjelasan, serta kekhawatiran yang berhubungan dengan adanya kemunculan dari karyawan baru. Sedangkan menurut pendapat dari Suciati (2015) yang menyatakan bahwasanya *job insecurity* ialah tidak adanya kemampuan dari seorang karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan dari dirinya pada kondisi kerja yang relatif terancam. Sehingga, karyawan yang merasakan adanya berbagai tekanan dalam menjalankan pekerjaannya akan mempunyai ketertarikan dalam mencari pekerjaan di tempat lain dan kemudian memutuskan untuk berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja.

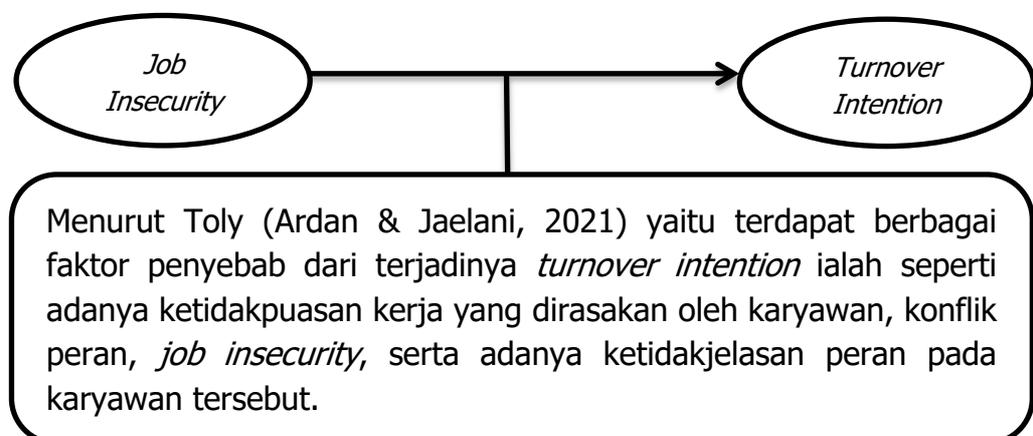
Job insecurity memberikan berbagai dampak negatif yang tidak semata-mata hanya ditanggung atas karyawan bersangkutan.

Namun, terdapat juga dampak negatif yang harus ditanggung oleh perusahaan tersebut secara keseluruhan. Hal tersebut seiring dengan hal yang disampaikan oleh Witte (2005) yang menyuarakan bahwasanya stresor paling berat yang dirasakan oleh karyawan ialah karena mengalami *job insecurity*. Stresor tersebutlah yang membuat karyawan mempunyai kecenderungan untuk beralih dari perusahaan tempat ia bekerja. Seseorang memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk keluar dari perusahaannya ataupun organisasinya ketika tingkat *job insecurity* yang dijumpai berada dalam tingkatan yang tinggi (Asford dkk, 1989).

Pendapat tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilangsungkan oleh Tatang (2018) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dengan responden penelitian ialah sebanyak 42 orang dan menggunakan kuesioner sebagai instrumen dari penelitian tersebut. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yaitu terdapat hubungan yang positif dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan disana dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana kurang dari 0,05.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dilihat bahwasanya terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan berbagai uraian yang telah dijabarkan sebelumnya antara *job insecurity* dengan *turnover intention* ataupun berlandaskan dengan kerangka konseptual yang diberikan. Sehingga penulis mempunyai hipotesis terkait penelitian ini, yakni terdapat hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan penelitian yang diaplikasikan ke dalam penelitian ini ialah menerapkan pendekatan penelitian kuantitatif dengan model korelasional sehingga dapat membuktikan sejauh apa hubungan dari satu variabel dengan variabel lainnya. Berdasarkan pendapat Greener (2008) yang menyatakan bahwasanya penelitian kuantitatif ialah penelitian yang hampir mirip dengan metode deduktif yang dimana berfungsi untuk menguji kebenaran dari teori yang ada, berkaitan dengan angka maupun fakta, serta pandangan secara objektif terkait objek yang sedang diteliti. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat dari Prasetyo dkk., (2008) yang menyatakan bahwasanya pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang melakukan pemeriksaan pada sebuah fenomena yang terjadi dengan memakai teknik pengukuran secara objektif kedalam bentuk angka yang bertujuan agar bisa menguji beberapa teori yang muncul dan mencari sebuah kebenaran terkait fakta yang ada. Sejalan dengan hal tersebut terdapat juga pendapat dari Sujarweni (2014) yang menyatakan bahwasanya pendekatan kuantitatif ialah pendekatan penelitian yang diperoleh dari berbagai penemuan yang bisa diperoleh dengan memakai prosedur yang statistik serta dengan model melakukan pengukuran.

Berdasarkan penjabaran tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya pendekatan kuantitatif ialah pendekatan yang dilakukan melalui pengukuran yang dihasilkan dengan angka yang objektif untuk menguji kebenaran dari suatu teori terkait dengan fenomena yang ada.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Pada penelitian kuantitatif, sangatlah erat kaitannya dengan yang namanya variabel penelitian. Variabel dalam psikologi mempunyai arti yaitu beberapa hal yang bisa diubah seperti nilai ataupun karakteristik yang bisa juga menentukan apakah suatu perubahan bisa menghasilkan perubahan lainnya. Menurut pendapat dari Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwasanya variabel penelitian adalah segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh penulis

agar bisa dipelajari dengan tujuan agar mendapatkan informasi tambahan yang kemudian bisa didapatkan sebuah kesimpulan. Terdapat dua kelompok variabel pada psikologi yaitu variabel dependen maupun independen. Adapun definisi dari variabel dependen atau yang biasa dikenal dengan variabel terikat (Y) ialah variabel terpengaruh atau dikuasai oleh variabel bebas dan biasanya variabel ini terletak pada bagian akhir dari judul penelitian yang dibuat. Sedangkan variabel independen (X) ialah variabel yang biasanya terletak pada bagian awal judul penelitian dan mampu berdiri sendiri tanpa harus adanya pengaruh dari variabel lain serta variabel bebas ini dapat memberikan pengaruh pada variabel lainnya.

Identifikasi variabel yang ada pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Variabel *independent* atau Variabel terikat (X) : *Job insecurity*
2. Variabel *dependent* atau Variabel bebas (Y) : *Turnover intention*.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut pendapat dari Nazir (2005) yang menyatakan bahwasanya definisi operasional variabel ialah pengertian dari suatu variabel yang dibutuhkan dalam mengukur variabel tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwasanya definisi operasional variabel yakni suatu kadar dari sebuah objek yang bervariasi yang kemudian akan ditetapkan dan dipelajari oleh penulis sehingga penulis mampu menarik kesimpulannya. Terdapat definisi operasional dari kedua variabel penelitian yang hendak dilakukan penulis yakni seperti berikut:

1. *Turnover Intention*

Turnover intention ialah kehendak dari dalam diri seorang karyawan baik itu secara sukarela maupun tidak dengan maksud serta tujuan untuk mencari pekerjaan yang dianggap akan lebih baik di perusahaan lainnya. *Turnover intention* pada penelitian ini hendak diukur dengan mempergunakan skala yang disusun sendiri oleh penulis dan dibuat dengan berporos pada aspek yang telah dibuat oleh Mobley (2011) yaitu berpikir untuk keluar dari perusahaan, niatan untuk mencari alternatif, dan niat untuk tinggal atau keluar dari perusahaan.

2. *Job Insecurity*

Job insecurity ialah keadaan psikologis dari karyawan yang merasakan perasaan bingung ataupun terancam terkait karirnya di perusahaan tersebut yang diakibatkan oleh kondisi lingkungan tempatnya bekerja yang sering berubah-ubah. *Job insecurity* pada penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala yang telah dirancang sendiri oleh penulis dengan berporos pada aspek yang telah dibuat oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yaitu seperti arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan pekerja tentang aspek pekerjaannya, tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang timbul, aspek tingkat kepentingan yang dirasakan oleh karyawan terkait kemungkinan terjadi pada suatu kejadian,

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut pendapat dari Sugiyono (2013) dinyatakan bahwasanya populasi ialah wilayah keseluruhan yang di dalamnya terdapat subjek maupun objek yang memiliki suatu karakteristik serta kuantitas yang ditentukan oleh penulis sehingga dapat dipelajari oleh penulis dan diambil suatu kesimpulan dari penelitian yang hendak dilakukan tersebut. Sedangkan sampel ialah sebagian dari besaran populasi yang ada pada suatu penelitian yang menyediakan kekhasan tertentu yang sudah diputuskan oleh penulis. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 245 orang yang merupakan total keseluruhan dari karyawan yang bekerja di PT. Bintang Sriwijaya.

3.4.2 Sampel Penelitian

Hidayat (2021) menyatakan bahwasanya sampel ialah bagian dari suatu populasi yang bakal diteliti atau dengan kata lain sebagian dari beberapa ciri yang disediakan oleh suatu populasi. Jika populasi yang dimiliki pada sebuah penelitian berjumlah sangat besar dan hal tersebut membuat peneliti tidak mampu untuk meneliti semua komponen yang ada didalam populasi karena adanya berbagai keterbatasan yang dimiliki peneliti yaitu seperti waktu, sumber daya, maupun tenaga maka peneliti bisa mengambil sampel dari populasi

sehingga dapat benar-benar untuk mewakili populasi yang ada atau dengan kata lain sebagai representatif dari populasi yang ada.

Teknik penetapan sampel yang diaplikasikan oleh penulis yakni memanfaatkan teknik *simple random sampling*. Teknik tersebut merupakan teknik pemungutan sampel yang dimana setiap individu yang ada di dalam suatu populasi baik itu secara bersama-sama maupun individu menyediakan kemungkinan yang sama agar bisa terseleksi sebagai bagian daripada sampel penelitian. Arikunto (2006) berpandangan bahwasanya pengambilan atau pemungutan sampel mampu dilangsungkan dengan tiga model yaitu randomisasi, undian, maupun ordinal.

Untuk menetapkan besaran sampel dari populasi pada penelitian ini digunakan tabel penetapan jumlah sampel dari Isaac & Michael pada tingkat kesalahan 10% maka didapatkan jumlah sampel ialah sebanyak 129 responden.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Dalam menghimpun data penelitian terdapat beberapa metode yang dapat digunakan. Pada penelitian ini penulis memanfaatkan skala penelitian. Pada proses pengumpulan data, skala penelitian sangat membawa pengaruh penting bagi keberlangsungan penelitian tersebut. Hal tersebut terjadi karena dengan adanya skala peneliti membuat peneliti dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan didalam penelitiannya yang dihasilkan oleh alat ukur yang telah ditentukan (Sappaile, 2007). Sedangkan menurut pendapat dari Sugiyono (2013) yang menyatakan bahwasanya skala penelitian ialah alat ukur yang dipakai agar dapat mengukur fenomena sosial ataupun alam yang sedang diteliti oleh penulis. Adapun skala penelitian yang dipergunakan oleh penulis pada penelitian ini ialah dengan memanfaatkan kuesioner. Pada dasarnya, kuesioner ialah salah satu skala penelitian yang paling sering diaplikasikan oleh peneliti pada metode kuantitatif. Kuesioner sendiri mempunyai definisi yaitu kumpulan beberapa pernyataan yang berhubungan dengan variabel dari penelitian sehingga dengan kuesioner tersebut dapat memungkinkan bagi peneliti untuk mempelajari perilaku, sikap, maupun keyakinan yang dimiliki oleh

responden. Sehingga dengan begitu, peneliti dapat memperoleh berbagai informasi penting yang searah dengan sasaran dari penelitian yang hendak dilakukan tersebut (Purwanto, 2018).

Pada penelitian ini digunakan dua macam skala untuk mengukur masing-masing variabel yang hendak diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Skala *turnover intention*

Skala *turnover intention* yang dimanfaatkan dalam penelitian ini ialah skala yang dibuat sendiri oleh penulis dengan mengacu pada aspek yang telah dibuat oleh Mobley (2011) yaitu memikirkan untuk keluar, niat untuk mencari, dan niat untuk tinggal atau berhenti. Skala *turnover intention* ini berisikan didalamnya 32 aitem pernyataan yang terdiri dari 14 pernyataan yang *unfavorable* serta 18 pernyataan yang *favorable*. Masing-masing skala memiliki empat jenis alternatif jawaban yaitu seperti Sangat Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Sering (S), dan Selalu (SS). Hal tersebut dilakukan karena untuk menghindari bias dengan adanya kategori kadang-kadang maka responden akan cenderung memilih pilihan jawaban Kadang-Kadang karena kurang nyaman dengan pernyataan yang ada. Penilaian aitem perbutir pernyataan *unfavorable* dilakukan dari nilai 1 untuk Selalu (SS), 2 untuk Sering (S), nilai 3 untuk Jarang (J), serta nilai 4 untuk pilihan jawaban Tidak Pernah (TP). Sedangkan untuk penilaian pada pernyataan yang *favorable* ialah dengan nilai yang sebaliknya dari aitem *unfavorable* yaitu nilai 4 Selalu (SS), nilai 3 Sering (S), nilai 2 Jarang (J), nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Pernah (TP).

Tabel 1.
Blue Print Skala *Turnover Intention*

No	Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
1.	Berpikir untuk keluar dari perusahaan	- Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan.	1, 4, 13	21, 22, 28	6
		- Mempunyai pemikiran untuk mengakhiri pekerjaan.	5, 9, 18	23, 29	5
2.	Niatan untuk mencari alternatif	- Mencari informasi lowongan pekerjaan.	2, 10, 17	24, 31	5
		- Membandingkan perusahaan alternatif dengan perusahaan tempat bekerja.	7, 11, 15	19, 30	5
3.	Niat untuk tinggal atau keluar dari perusahaan	- Membuat pertimbangan untuk tetap bekerja atau pindah ke perusahaan lain	6, 12, 16	26,	5
		- Memutuskan untuk tetap bekerja atau pindah ke tempat lain.	3, 8, 14	20, 25, 27	6
Total					32

2. Skala *Job Insecurity*

Skala ini disusun sendiri oleh penulis berdasarkan aspek yang dibuat oleh Greenhalgh yaitu arti penting pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman pada karyawan, tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang ada, tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan, dan ketidakberdayaan. Skala ini terdiri dari 60 aitem pernyataan dengan masing-masing aitem *favorable* sebesar 30 aitem serta 30 aitem pernyataan *unfavorable*. Masing-masing skala mempunyai empat jenis alternatif jawaban yaitu seperti Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Hal tersebut dilakukan karena untuk menghindari bias dengan adanya kategori netral maka responden akan cenderung memilih pilihan jawaban kadang-kadang karena kurang nyaman dengan pernyataan yang ada. Penilaian aitem perbutir pernyataan *unfavorable* dilakukan dari nilai 1 untuk Sangat Sesuai (SS), 2 untuk Sesuai (S), nilai 3

untuk Tidak Sesuai (TS), serta nilai 4 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS). Sedangkan untuk penilaian pada pernyataan yang *favorable* ialah dengan nilai yang sebaliknya dari aitem *unfavorable* yaitu nilai 4 Sangat Sesuai (SS), nilai 3 Sesuai (S), nilai 2 Tidak Sesuai (TS), nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 2.
Blue Print Skala *Job Insecurity*

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Arti pekerjaan itu bagi individu	- Gaji yang didapatkan.	1,14,21	34,41,52	6
		- lingkungan kerja.	6,11,22	31,45,51	6
2.	Tingkat ancaman yang dirasakan pekerja tentang aspek pekerjaannya	- Tidak memperoleh kenaikan upah.	3,17,23	36,47,53	6
		- Tidak bisa mempertahankan tingkat upah	7,16,28	38,46,57	6
3.	Tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang ada	- Dipeecat sepihak oleh perusahaan	5,15,24	32,48,60	6
		- Dipindahkan pada divisi lain.	8,18,27	35,42,58	6
4.	Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan terkait kemungkinan terjadi pada suatu kejadian	- Kekhawatiran tidak mendapatkan promosi.	10,12,29	40,49,59	6
		- Kekhawatiran tidak diangkat menjadi karyawan tetap.	4,19,30	39,44,55	6
5.	Ketidakberdayaan	- Tidak dapat menolak jika diberhentikan atau dipindahkan	9,20,26	37,50,56	6
		- Menerima semua keputusan dari perusahaan	2,13,25	33,43,54	6
Total					60

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Hadi (2015) validitas ialah sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan pada penelitian bisa mengungkap dengan sangat tepat ataupun beberapa bagian yang ingin diukur, serta sejauh mana jenis dari alat pengukur yang bisa memberikan pembacaan dengan teliti, dan bisa

memperlihatkan keadaan yang bakal diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilangsungkan dengan cara *coefficient total-item correlation* yang bisa didapatkan dengan memakai bantuan dari program tambahan yaitu *Statistical Product and Service Solution* atau yang biasa disebut dengan SPSS, versi yang digunakan ialah 26.0 *for Windows*. Sebuah aitem dalam suatu alat ukur dapat dikatakan valid dan bisa digunakan ketika aitem tersebut mempunyai aitem koefisien korelasi dengan total sebesar > 0.3 . Begitupun sebaliknya, jika nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar < 0.3 maka aitem tersebut bisa dikatakan tidak valid untuk digunakan.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas bermula dari sebuah kata bahasa Inggris yakni dari kata *reliability* yang mempunyai makna sejauh mana perolehan dari sebuah pengukuran bisa dipercayai. Perolehan dari sebuah penghitungan dapat dipercayai ketika beberapa kali dalam pengaktualan pengukuran pada suatu kumpulan subjek yang sebanding, segala aspek yang hendak diukur tidak ada yang mengalami suatu perubahan, dan hasil pengukuran yang didapatkan memiliki hasil relatif sama semuanya (Matondang, 2009). Penelitian ini memakai rumus dari *Koefisien Cronbach Alpha* yang digunakan untuk melakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan rentang dari 0 hingga 1. Pengukuran dari suatu alat ukur dapat dikatakan menjadi alat ukur yang reliabel ketika angka yang didapatkan semakin mendekati angka 1 (Azwar, 2012). Reliabilitas bisa masuk kedalam kategori yang memuaskan ketika koefisien korelasi reliabilitas yang didapatkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar > 0.7 . Begitupun sebaliknya, jika nilai *Cronbach alpha* yang didapatkan nilainya sebesar < 0.7 maka dapat dinyatakan alat ukur tersebut tidak reliabel untuk digunakan.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi

Uji asumsi sangat diperlukan dalam sebuah penelitian karena dengan melakukan uji asumsi maka dapat menentukan model yang tepat untuk digunakan dalam sebuah penelitian.

Uji asumsi terurai ke dalam dua yakni uji normalitas serta uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai dengan sasaran untuk melakukan pengujian ataupun pengukuran apakah suatu variabel penelitian yang dipakai dalam sebuah penelitian telah terdistribusi secara normal ataupun tidak. Variabel dapat dikatakan memiliki model regresi secara baik ataupun normal pada sebuah penelitian ketika hasil pengujian menyatakan data penelitian tersebut telah terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini, melakukan pengujian dengan menggunakan bantuan program *software IBM SPSS versi 26.0 for Windows* yang diterapkan dengan uji Kolmogorov-smirnov. Data yang dipakai ialah data residual yang dimana diterapkan dengan cara meninjau besaran dari signifikansi pada Asymp. Sig (2-tailed). Jika didapatkan hasilnya sebesar $> 0,05$ sehingga data residual tersebut dapat dinyatakan bahwasanya data tersebut telah tersalur secara normal. Begitupun sebaliknya, ketika hasil dari Asymp. Sig (2-tailed) didapatkan nilai sebesar $< 0,05$ maka dapat disampaikan bahwasanya data tersebut tidak tersalur atau terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilangsungkan dengan sasaran untuk dapat memilih model regresi yang harusnya digunakan oleh peneliti. Uji linearitas digunakan dengan maksud agar bisa mengetahui terdapat hubungan atau tidak secara linear dari variabel independen dan variabel dependen yang akan diuji. Model regresi linear tidak akan dapat dipergunakan jika sebuah model tidak dapat memenuhi persyaratan linearitas. Pada suatu model, pengujian linearitas bisa dilakukan dengan menggunakan regresi pada model yang hendak dilakukan pengujian. Uji linearitas ini dapat dilangsungkan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS versi 26.0 for Windows* yang dapat dilihat dengan cara membandingkan nilai *alpha* yang dipakai dengan nilai signifikansi yang dihasilkan dari *deviation from linearity*. Suatu nilai dapat

dikatakan linear ketika nilai signifikansi yang didapatkan berdasarkan *deviation from linearity* > alpha (0.05). begitupun dengan sebaliknya, jika nilai probabilitas yang didapat sebesar < 0.05 maka bisa disebutkan bahwasanya nilai tersebut tidak linear.

3.7.2 Uji Hipotesis

Hipotesis bermula atas dua kata yakni dari kata "*hypo*" yang memiliki makna sementara dan "*thesis*" yang mempunyai makna yaitu teori ataupun pernyataan. Sehingga hipotesis dapat bermakna sebagai pernyataan yang sifatnya masih sementara dan belum bisa dipastikan kebenarannya sehingga masih perlu dilakukan uji untuk mengungkap kebenaran tersebut. Uji hipotesis adalah suatu cara yang dilakukan dalam rangka mencari sebuah kebenaran atau bisa dikatakan cara untuk membuktikan sebuah keputusan untuk menolak maupun menerima hipotesis dari sebuah penelitian yang dilakukan. (Uhar, 2014). Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan analisis korelasi pearson atau *pearson product moment*. Korelasi *product moment* merupakan analisis yang digunakan agar dapat mengukur kedekatan hubungan yang dilihat secara linier di antara kedua variabel yang memiliki penyaluran data secara normal penyebarannya (Priyatno, 2014). Uji hipotesis pada penelitian ini dilangsungkan dengan menerapkan bantuan software *IBM SPSS versi 26.0 for Windows*. Analisis dengan *pearsons product moment* ini digunakan agar bisa mengetahui setiap variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai hubungan secara signifikansi. Analisis tersebut dipakai agar bisa menganalisa hipotesis yang didapatkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancah Penelitian

4.1.1 Profil PT. Bintang Sriwijaya

1. Nama Perusahaan : PT. Bintang Sriwijaya
2. Alamat : Jl. Pangeran Ayin Nomor 333 Rt.19 Rw.01
Kelurahan Kenten Kecamatan Talang Kelapa,
Kabupaten Banyuasin
3. Kode pos : 30961
4. Telepon : 0711814163
5. Tahun didirikan : 1978
6. Status : Perseroan Terbatas
7. Email : upik@bintangsrwijaya.com

4.1.2 Sejarah Singkat PT. Bintang Sriwijaya

PT. Bintang Sriwijaya Banyuasin adalah salah satu perusahaan distributor yang berbisnis pada bidang perdagangan besar seperti makanan, minuman, dan obat-obatan. Perusahaan ini sudah sangat lama berdiri yaitu sejak tahun 1978 hingga saat ini terus beroperasi. Perusahaan ini, tidak hanya beroperasi di kabupaten Banyuasin saja melainkan memiliki beberapa cabang gudang yang tersebar di beberapa wilayah Sumatera bagian selatan (Sumbagsel) yaitu seperti Palembang, Baturaja, Lingsgau, Jambi, dan Lampung. Perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Banyuasin ini memiliki banyak karyawan, berdasarkan dengan data yang telah penulis terima dari HRD PT. Bintang Sriwijaya pada tahun 2023, didapatkan data bahwa terdapat 245 orang karyawan yang tersebar di dua bagian yaitu kantor dan area pergudangan.

4.1.3 Visi dan Misi PT. Bintang Sriwijaya

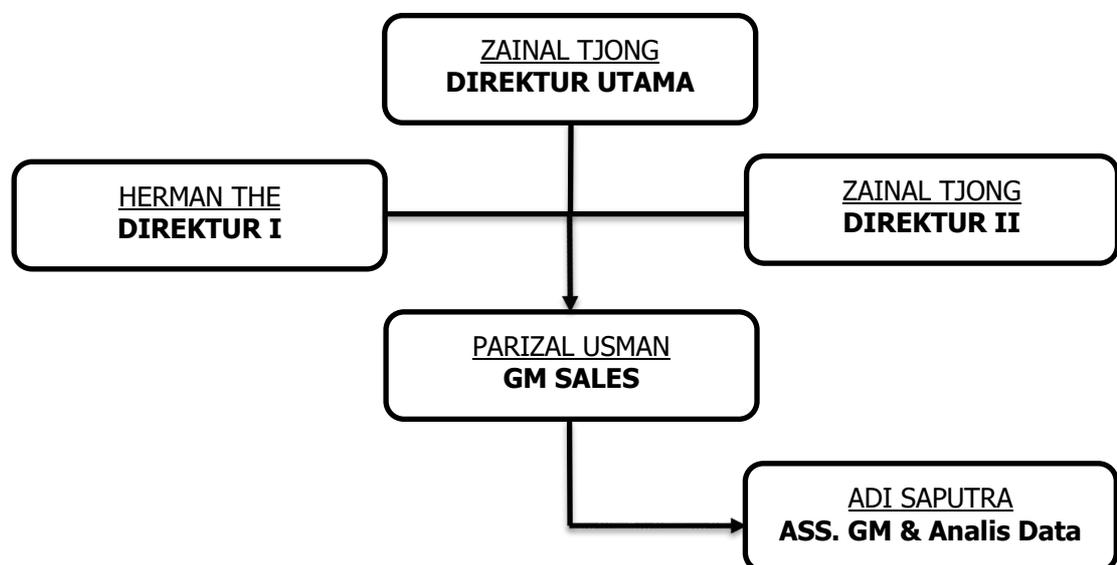
a. Visi PT. Bintang Sriwijaya

Mengelola sumber daya manusia di perusahaan dengan efektif dan efisien dan melakukan pengembangan investasi perusahaan yang ditanam oleh perusahaan pada bidang sumber daya manusia.

b. Misi PT. Bintang Sriwijaya

1. Melakukan peningkatan pada kualitas perusahaan
2. Melakukan peningkatan produktivitas para karyawan.
3. Melakukan peningkatan servis kepada seluruh konsumen dari PT. Bintang Sriwijaya
4. Melakukan peningkatan pada komunikasi dari para karyawan.

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Bintang Sriwijaya



Tabel 3. Data Karyawan Setiap Divisi

Nama Divisi	Jumlah Karyawan
General Admin	47 Orang
Logistik	50 Orang
Sales Marketing	108 Orang
Operasional Umum	32 Orang

4.2 Persiapan Penelitian

Persiapan atau perencanaan penelitian ialah suatu langkah awal yang seharusnya dipersiapkan oleh seorang penulis yang hendak melakukan sebuah penelitian yang ada di lapangan, terdapat beberapa hal yang harus dipersiapkan ketika penulis ingin

mengadakan penelitian yaitu seperti melakukan melengkapi persyaratan administrasi serta perencanaan dari alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian sehingga penelitian yang dilakukan nantinya dapat berjalan dengan optimal serta terstruktur dengan baik.

4.2.1 Persiapan Administrasi

Pada penelitian yang telah dilakukan ini memiliki berbagai perencanaan yang disiapkan oleh penulis agar bisa melakukan penelitian di tempat penelitian yaitu dimulai dengan mempersiapkan surat izin untuk melakukan penelitian di tempat penelitian yang diberikan oleh bagian umum dari Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dengan nomor surat yaitu B-2564Un.09/IX/PP.09/12/2023 yang kemudian diajukan kepada Direktur PT. Bintang Sriwijaya melalui *Human Resource Development* (HRD), Selanjutnya, penulis mendapatkan surat balasan dari PT. Bintang Sriwijaya pada tanggal 20 Desember 2023 dengan nomor surat yaitu 002/PT.BS/I/2024.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan dari alat ukur memiliki tujuan untuk menyusun sebuah alat ukur yang dapat dimanfaatkan pada suatu penelitian dengan yang tercangkup didalamnya ialah beberapa variabel yang hendak diteliti yaitu variabel *turnover intention* dan variabel *job insecurity*. Alat ukur dari variabel *job insecurity* sendiri disusun oleh penulis dengan didasarkan pada aspek dan teori dari mobley (2011) yaitu seperti memikirkan untuk keluar, niat untuk mencari, dan niat untuk tinggal dan berhenti. Adapun jumlah aitem yang dibuat pada alat ukur *turnover intention* ialah berjumlah 32 aitem dengan jumlah 18 aitem *favorable* dan 14 aitem *unfavorable*. Sedangkan alat ukur *job insecurity* ini dibuat penulis dengan mengacu pada teori dan aspek yang dicetuskan oleh Greenhalgh yaitu seperti arti penting pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman pada karyawan, tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang ada, tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan, dan ketidakberdayaan. Alat ukur ini memiliki jumlah aitem sebanyak 60 butir dengan aitem *favorable* sebanyak 30 aitem serta aitem *unfavorable* sebanyak 30 aitem. Masing-masing skala penelitian yang dibuat terdiri dari

empat alternatif jawaban dengan jangkauan nilai yang didapat yaitu dari angka satu sampai dengan empat.

4.2.3 Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini, penulis melangsungkan *tryout* (uji coba) atas alat ukur yang telah dibuat kepada karyawan yang bekerja di PT. Bintang Sriwijaya yaitu dengan total responden sebanyak 103 karyawan dengan memakai skala *turnover intention* serta skala *job insecurity* yang telah disusun oleh penulis. Uji coba alat ukur tersebut berjalan selama 1 minggu yang dimulai per tanggal 21 Desember 2023 hingga dengan 27 Desember 2023. Pengambilan data uji coba ini dilakukan secara manual dengan memakai kertas dan diberikan kepada sebanyak 103 responden dan berlangsung selesai pada hari ke tujuh. Sebanyak 103 responden merupakan karyawan dari PT. yang diambil secara acak tanpa melihat latar belakang pekerjaan yang dimilikinya karena kualifikasi yang ada ialah karyawan dari PT. Setelah semua responden mengumpulkan kembali kertas yang berisi skala maka data dari hasil uji coba tersebut kemudian akan dianalisis oleh penulis.

4.2.4 Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah proses uji coba terselesaikan maka selanjutnya yang dilakukan oleh penulis ialah mengolah data dari hasil uji coba yang telah terkumpul tersebut. Adapun pengolahan data uji coba dari penelitian ini dijalankan dengan memanfaatkan bantuan perangkat lunak yaitu *SPSS Statistic Version 26.0 for Windows*. Pengujian data tersebut dilakukan dengan maksud untuk melihat apakah alat ukur yang dihasilkan oleh penulis itu valid serta reliabel untuk dipergunakan dalam penelitian. Sehingga, penulis dapat mengetahui aitem mana saja yang tergolong ke dalam aitem yang valid atau tidak valid dan harus digugurkan. Selain itu, uji coba ini dilangsungkan guna melihat tingkat reliabilitas yang didapatkan oleh alat ukur yang telah dibuat oleh peneliti.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas Skala *Turnover Intention*

Tiap-tiap aitem pernyataan yang terdapat di skala penelitian dilakukan uji validitas agar dapat mengetahui bahwa aitem yang

digunakan tersebut merupakan aitem yang valid atau tidak valid. Percobaan validitas atas penelitian ini memanfaatkan bantuan aplikasi SPSS *Versi 26.0 For Windows* dengan menggunakan metode korelasi *corrected item total correlation* yang didapat dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang didapat harus > 0,30 sehingga aitem yang di uji tersebut dapat dinyatakan valid untuk digunakan. Begitupun sebaliknya, jika nilai signifikansi yang didapat < 0,30 maka aitem itu tidak valid untuk digunakan dan mesti digugurkan. Berikut ialah tabel dari hasil uji validitas pada *tryout skala turnover intention*.

Tabel 4. Blue Print Skala *Turnover Intention* pada Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Berpikir untuk keluar dari perusahaan	- Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan.	1, 4, 13*	21*, 22*, 28	3
		- Mempunyai pemikiran untuk mengakhiri pekerjaan.	5, 9, 18*	23, 29	4
2.	Niatan untuk mencari alternatif	- Mencari informasi lowongan pekerjaan.	2*, 10, 17*	24, 31*	2
		- Membandingkan perusahaan alternatif dengan perusahaan tempat bekerja.	7*, 11, 15*	19*, 30*	1
3.	Niat untuk tinggal atau keluar dari perusahaan	- Membuat pertimbangan untuk tetap bekerja atau pindah ke perusahaan lain	6, 12, 16*	26, 32*	3
		- Memutuskan untuk tetap bekerja atau pindah ke tempat lain.	3, 8, 14*	20*, 25*, 27*	2
Total					15

Keterangan: (*) Aitem pernyataan yang gugur (tidak valid)

Berdasarkan Analisa data yang telah dilakukan, maka terdapat sebanyak 16 aitem yang dinyatakan tidak valid atau gugur yaitu butir aitem 2, 7, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 27, 30, 31,32. Sedangkan, butir aitem yang dinyatakan valid berjumlah 15 aitem yaitu nomor 1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 23, 24, 26, 28, 29.

Berikut dibawah ini tabel sebaran aitem yang dibuktikan valid dan dapat dipergunakan dalam penelitian ini ialah sebanyak 15 aitem yang telah tersusun secara acak di dalam penelitian yang dibuat penulis yang kemudian telah didistribusikan ke dalam nomor dari 1 sampai dengan 15 yang dapat diperhatikan dari tabel berikut:

Tabel 5. Blue Print Skala *Turnover Intention* setelah *Tryout* yang digunakan untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Berpikir untuk keluar dari perusahaan	- Ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan.	1, 4(3)	28(14)	3
		- Mempunyai pemikiran untuk mengakhiri pekerjaan.	5(4), 9(7)	23(11), 29(15)	4
2.	Niatan untuk mencari alternatif	- Mencari informasi lowongan pekerjaan.	10(8)	24(12)	2
		- Membandingkan perusahaan alternatif dengan perusahaan tempat bekerja.	11(9)		1
3.	Niat untuk tinggal atau keluar dari perusahaan	- Membuat pertimbangan untuk tetap bekerja atau pindah ke perusahaan lain	6(5), 12(10)	26(13)	3
		- Memutuskan untuk tetap bekerja atau pindah ke tempat lain.	3(2), 8(6)		2
Total					15

Keterangan: Item dalam () ialah nomor urut yang baru sehabis uji coba

4.3.2 Uji Validitas Skala *Job Insecurity*

Setiap butir aitem pernyataan yang terdapat di dalam alat ukur dilakukan pengujian validitas sehingga agar penulis bisa mengetahui butir aitem mana saja yang dinyatakan gugur dan valid untuk digunakan. Pengukuran validitas pada alat ukur ini menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu SPSS *Statistic Version 26.0 for Windows* dengan menggunakan metode korelasi *Corrected Item Total Correlation* yang didapat dengan cara melihat nilai signifikansi harus diatas 0, 30 sehingga dapat dikatakan sebagai

sebuah aitem yang valid untuk digunakan. Adapun kebalikannya, ketika nilai signifikansi yang didapat kecil dari 0,30 maka aitem pernyataan itu bisa dikatakan tidak valid dan harus digugurkan. Berikut ialah tabel dari hasil uji coba yang sudah dibagi membentuk kelompok aitem valid serta aitem tidak valid.

Tabel 6. Blue Print Skala *Job Insecurity* Pada Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Arti pekerjaan itu bagi individu	- Gaji yang didapatkan.	1*,14,21	34,41,52	5
		- lingkungan kerja.	6*,11*,22	31*,45,51	3
2.	Tingkat ancaman yang dirasakan pekerja tentang aspek pekerjaannya	- Tidak memperoleh kenaikan upah.	3*,17*,23*	36,47,53*	2
		- Tidak bisa mempertahankan tingkat upah	7*,16*,28	38*,46,57	3
3.	Tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang ada	- Dipecat sepihak oleh perusahaan	5,15,24	32*,48,60	5
		- Dipindahkan pada divisi lain.	8,18*,27	35*,42*,58	3
4.	Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan terkait kemungkinan terjadi pada suatu kejadian	- Kekhawatiran tidak mendapatkan promosi.	10*,12*,29	40,49,59	4
		- Kekhawatiran tidak diangkat menjadi karyawan tetap.	4*,19,30*	39*,44,55	3
5.	Ketidakberdayaan	- Tidak dapat menolak jika diberhentikan atau dipindahkan	9*,20*,26	37*,50*,56	2
		- Menerima semua keputusan dari perusahaan	2*,13*,25	33,43,54	4
Total					34

Keterangan: (*) aitem pernyataan yang gugur (tidak valid)

Berdasarkan analisis data pada tabel *blue print* diatas bahwa dapat ditemukan bahwasanya jumlah aitem yang tidak valid atau gugur ialah sejumlah 26 butir dengan nomor aitem yaitu 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 20, 23, 30, 31, 32, 35, 37, 38, 39, 42, 50, 53. Sedangkan jumlah aitem yang valid ialah sebanyak 34 butir aitem dengan nomor pernyataan aitem yaitu 5, 8, 14, 15, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 33, 34, 36, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60. Sehingga, berdasarkan sebaran aitem yang sudah diketahui merupakan aitem

valid ataupun tidak valid maka kemudian peneliti kembali mendistribusikan nomor secara acak tersebut menjadi nomor beraturan yang akan dipergunakan bagi kegiatan penelitian yaitu seperti yang terlihat di tabel berikut:

Tabel 7. Blue Print Skala *Job Insecurity* Setelah *Tryout* yang digunakan untuk Penelitian

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Arti pekerjaan itu bagi individu	- Gaji yang didapatkan.	14(3), 21(6)	34(15), 41(18), 52(27)	5
		- lingkungan kerja.	22(7)	45(21), 51(26)	3
2.	Tingkat ancaman yang dirasakan pekerja tentang aspek pekerjaannya	- Tidak memperoleh kenaikan upah.		36(16), 47(23)	2
		- Tidak bisa mempertahankan tingkat upah	28(12)	46(22), 57(31)	3
3.	Tingkat ancaman terkait kemungkinan negatif yang ada	- Dipecat sepihak oleh perusahaan	5(1), 15(4), 24(8)	48(24), 60(34)	5
		- Dipindahkan pada divisi lain.	8(2), 27(11)	58(32)	3
4.	Tingkat kepentingan yang dirasakan karyawan terkait kemungkinan terjadi pada suatu kejadian	- Kekhawatiran tidak mendapatkan promosi.	29(13)	40(17), 49(25), 59(33)	4
		- Kekhawatiran tidak diangkat menjadi karyawan tetap.	19(5)	44(20), 55(29)	3
5.	Ketidakberdayaan	- Tidak dapat menolak jika diberhentikan atau dipindahkan	26(10)	56(30)	2
		- Menerima semua keputusan dari perusahaan	25(9)	33(14), 43(19), 54(28)	4
Total					34

Keterangan: aitem dalam () merupakan nomor urut baru sehabis uji coba

4.3.3 Reliabilitas Skala

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil dari sebuah pengukuran bisa dipercayai, sehingga uji reliabilitas digunakan agar dapat mengetahui tingkatan seberapa stabilnya sebuah alat ukur yang dipergunakan dalam suatu penelitian. Pengujian reliabilitas ini memanfaatkan bantuan aplikasi IBM SPSS *Versi 26.0 For Windows* melalui metode yang digunakan yaitu dengan cara melihat nilai

cronbach's alpha yang didapat. Pengukuran dari sebuah alat ukur bisa disebut menjadi alat ukur yang reliabel ketika angka yang didapatkan semakin mendekati angka 1. Suatu alat ukur dapat disebutkan reliabelnya memuaskan ketika nilai *cronbach's alpha* yang didapatkan $> 0,7$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang sudah dilangsungkan dengan nilai *tryout* pada skala *turnover intention* menunjukkan bahwasanya nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan ialah sebesar 0,952 setelah aitem digugurkan sedangkan pada skala *job insecurity* nilai *cronbach's alpha* mendapatkan nilai sebesar 0,927 setelah mengalami peluruhan. Berdasarkan nilai *cronbach's alpha* yang telah didapatkan dari skala *turnover intention* dan *job insecurity* dapat dilihat bahwasanya nilai yang dihasilkan mendekati angka 1,00 sehingga dapat dinyatakan bahwa skala *turnover intention* serta *job insecurity* ialah reliabel.

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Skala

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X)	0,926	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,952	Reliabel

4.4 Pelaksanaan Penelitian

Implementasi penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengambil data penelitian dengan cara menyebarkan kertas kuesioner kepada karyawan secara acak yaitu sebanyak 129 orang. Pengambilan data karyawan tersebut berjalan secara bertahap selama 2 minggu lamanya yaitu dari tanggal 30 Desember 2023 sampai dengan tanggal 13 Januari 2024. Penelitian ini memakai dua skala penelitian yakni skala *job insecurity* sebanyak 34 butir aitem dan skala *turnover intention* dengan jumlah 15 butir aitem yang disebar secara manual kepada subjek penelitian. Lembar skala yang telah dibagikan tersebut berisi tentang pengenalan peneliti, identitas subjek, instruksi cara mengerjakan, serta alat ukur skala. Di waktu yang bersamaan dengan pembagian skala penelitian tersebut, peneliti juga memberikan cinderamata kepada subjek penelitian sebagai ucapan terima kasih kepada para responden.

4.4.1 Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti pada penelitian ini ialah variabel *job insecurity* dengan *turnover intention*. Penelitian ini memakai jenjang kategorisasi data dengan cara mendapatkan skor X empirik yang bisa dihasilkan dari skor X minimal, X maksimal, Mean, serta standar deviasi yang dimana hal tersebut dapat dilihat pada tabel *deskriptif statistic*. Adapun nilai skor X empirik pada setiap variabel penelitian bisa diamati melalui tabel berikut:

Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X (Empirik)			
	X min	X max	Mean	Standar Deviasi
<i>Job Insecurity</i>	95	115	105,13	4,678
<i>Turnover Intention</i>	33	53	43,74	5,592

Berdasarkan tabel di atas, maka bisa diamati bahwasanya terdapat skor empirik dari variabel *job insecurity* dengan *turnover intention* yang dimana skor tersebutlah yang akan menjadi acuan penulis dalam membuat kategorisasi data diantara kedua variabel tersebut. Kemudian, peneliti telah melampirkan rumus dari kategorisasi yang akan digunakan untuk menentukan ketegorisasi dari kedua variabel tersebut yang dapat diamati melalui tabel di bawah:

Tabel 10. Rumus Kategorisasi Data

Kategorisasi	Rumus
Tinggi	$M + 1SD \leq X$
Sedang	$M - 1SD < X \leq M + 1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Kemudian, penulis sudah membuat ketegorisasi dan frekuensi serta tingkat presentase dari kedua variabel penelitian tersebut yang tampak pada tabel di bawah ini:

Tabel 11. Kategorisasi Skala *Turnover Intention*

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X < 38,148$	Rendah	29	22,5%
$38,148 \leq X < 49,332$	Sedang	81	62,8%
$X \geq 49,332$	Tinggi	19	14,7%
Total		129	100%

Berdasarkan hasil perincian kategorisasi skor dari variabel *turnover intention* tersebut, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya terdapat 29 orang responden yang masuk kedalam kategori rendah dengan persentase sebesar 22,5%, 81 orang atau sebesar 62,8% berada dalam kategori sedang, serta 19 orang atau sebanyak 14,7% berada dalam kelompok tinggi atas karyawan PT. Bintang Sriwijaya.

Tabel 12. Kategorisasi Skala *Job Insecurity*

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
$X < 100,452$	Rendah	30	23,3%
$100,452 \leq X < 109,808$	Sedang	80	62%
$X \geq 109,808$	Tinggi	19	14,7%
Total		129	100%

Berdasarkan hasil kalkulasi atas kategorisasi skor dari variabel *job insecurity* tersebut, maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya terdapat 30 orang responden atau 23,3% berada dalam golongan rendah, 80 orang atau sebesar 62% berada pada golongan sedang, serta 19 orang atau sebesar 14,7% berada pada golongan yang tinggi.

4.4.2 Uji Asumsi (Prasyarat)

Sebelum semua data dianalisis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *versi 26.0 for windows*, maka langkah yang dilakukan terlebih dahulu ialah dengan melakukan pengujian atas data yang telah didapatkan oleh penulis. Pengujian ini dimaksudkan dengan tujuan agar dapat melihat apakah data yang dihimpun oleh penulis, telah melengkapi syarat agar dapat dilakukan uji hipotesis selanjutnya. Adapun, uji persyaratan yang mesti dilakukan sebelum melaksanakan uji hipotesis ialah uji normalitas serta uji linearitas.

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilaksanakan dengan sasaran untuk mencari tahu apakah suatu variabel penelitian yang dipakai telah terdistribusi secara normal atau tidak. Adapun teknik uji normalitas yang dipergunakan pada penelitian ini ialah dengan memakai teknik *Kolmogorov Smirnov*. Hasil dari uji normalitas pada skala *turnover intention* serta skala *job insecurity* bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 13. Deskripsi Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Turnover Intention</i> dan <i>Job Insecurity</i>	0,200	Normal

Berdasarkan hasil dari tabel uji normalitas tersebut, maka tampak jelas bahwasanya nilai signifikansi yang didapat ialah sejumlah 0,200 yang memiliki arti bahwa data penelitian tersebut telah terdistribusi atau tersebar secara normal. Hal itu disebabkan oleh nilai signifikansi yang didapat dari kedua variabel $> 0,05$ sehingga dengan begitu data tersebut telah memenuhi persyaratan dari uji normalitas.

4.4.2.2 Uji Linearitas

Dilakukannya uji linearitas ialah untuk melihat adakah hubungan secara linear ataupun tidak dari dua variabel penelitian yang digunakan. Uji linearitas ini dilaksanakan dengan cara memadankan nilai *alpha* yang dipakai dengan nilai signifikansi yang dihasilkan dari *deviation from linearity*. Suatu nilai dapat dikatakan linear jika nilai p yang didapatkan $0,05$ dan begitupun sebaliknya data menjadi tidak linear jika nilai p yang didapatkan $> 0,05$. Adapun hasil terhadap uji linearitas pada variabel *turnover intention* dan *job insecurity* bisa dipantau dari tabel berikut ini:

Tabel 14. Deskripsi Hasil Pengujian Linearitas

	F	Signifikansi	Keterangan
<i>Linearity</i>	37,197	0,000	Linear
<i>Deviation from Linearity</i>	1,489	0,104	Linear

Berdasarkan yang sudah dicantumkan di dalam tabel dari hasil uji linearitas tersebut dapat dilihat bahwasanya nilai *linearity* yang didapatkan ialah sebesar 0,000 yang bermakna lebih kecil nilainya dari 0,05 serta nilai *deviation from linearity* yang didapatkan yaitu sejumlah 0,104 yang lebih besar dibandingkan dengan 0,05. Sehingga dengan begitu, bisa disimpulkan bahwasanya variabel dari *turnover intention* dan *job insecurity* memiliki hubungan yang linear.

4.4.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan demi mengungkap kebenaran terkait ada atau tidak terdapat hubungan dari variabel X yaitu *Job Insecurity* dengan variabel Y yaitu *Turnover Intention*. Adapun uji hipotesis pada penelitian ini dilaksanakan dengan mempergunakan bantuan *software IBM SPSS versi 26.0 for Windows* dengan menggunakan analisis *pearsons product moment*. Adapun hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bisa dipantau dari tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	<i>Pearson's Correlation (r)</i>	Signifikansi	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> >< <i>Turnover Intention</i>	0,463	0,000	Signifikan

Berdasarkan kepada hasil dari uji hipotesis yang sudah penulis lakukan maka didapatkan hasil bahwasanya besaran korelasi dari variabel *job insecurity* dengan variabel *turnover intention* ialah sebesar 0,463 yang menyatakan bahwasanya koefisien korelasi yang dimiliki sedang. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi yang didapatkan yakni sebesar 0,000 yang berarti $p < 0,05$ maka hal tersebut berarti bahwa terdapat hubungan dari *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapati ada atau tidaknya keterkaitan dari dua variabel penelitian yang hendak diteliti oleh peneliti yaitu variabel *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya. Sehingga dengan begitu, maka peneliti melakukan analisis data dengan mengkategorikan skor dari variabel tersebut. Berdasarkan kategorisasi data yang telah di analisis oleh peneliti didapatkan hasil bahwa kategorisasi dari variabel *job insecurity* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya yang masuk ke dalam kategori rendah yaitu sebanyak 30 orang karyawan atau sebesar 23,3%, 80 orang atau sebesar 62% berada dalam kategori sedang, serta 19 orang atau sebesar 14,7% berada pada golongan tinggi. Kemudian, kategorisasi untuk variabel *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya yang berada di golongan rendah ialah sejumlah 29 orang atau sejumlah 22,5%, pada kategori sedang terdapat sebanyak 81 orang atau sejumlah 62,8%, serta sebanyak 19 orang atau sekitar 14,7% berada pada golongan tinggi. Sehingga, berdasarkan data tersebut bisa disimpulkan bahwasanya *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya berada pada kategori sedang yang didasarkan pada perhitungan statistik yang telah dilakukan. Penelitian ini mempergunakan teknik analisis korelasi *pearson's product moment* yang dimanfaatkan guna menangkap adakah hubungan dari kedua variabel yang dikaji yakni *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya.

Berdasarkan kepada hasil analisis data yang sudah dilaksanakan oleh peneliti dengan mempergunakan bantuan aplikasi SPSS *Versi 26.0 for Windows* maka ditemukan hasil dari uji linearitas yaitu sebesar 0,104 dan nilai tersebut menunjukkan bahwasanya nilai $p > 0,05$ sehingga bisa dikatakan bahwa ditemukan hubungan yang linear dari *job insecurity* dengan *turnover intention*. Selanjutnya, pada uji hipotesis yang sudah dilaksanakan oleh peneliti didapatkan nilai *pearson's correlation* yaitu sebesar 0,463 yang berarti bahwa koefisien korelasi yang dimiliki sedang, hal tersebut kemudian juga diperkuat dengan nilai signifikansi yang didapat ialah sebesar 0,000 yang menampakkan bahwasanya ditemukan hubungan antara variabel *job insecurity*

dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya karena nilai $p < 0,05$. Sehingga bisa dikatakan bahwasanya hipotesis yang telah dihadirkan terbukti dengan ditemukannya hubungan antar kedua variabel tersebut.

Hal tersebut searah dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Selviana & Feri Ferdian (2023) yang berjudul Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Grand Baseko Hotel Padang. Hasil dari penelitian yang telah dilakukannya mendapatkan hasil bahwasanya terdapat pengaruh dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan nilai signifikansi yang didapat pada uji hipotesis ialah sejumlah 0,000 yang berarti menampakan bahwasanya ditemukan pengaruh yang signifikansi dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Grand Basko Hotel Padang.

Turnover intention menurut Ronald dan Mikha (2014) ialah kuatnya keinginan dari suatu individu yang bekerja pada sebuah perusahaan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai macam alasan yang ada yaitu seperti mempunyai harapan untuk dapat memiliki pekerjaan yang dipikir lebih baik daripada sebelumnya. Terkandung sejumlah beberapa faktor penyebab seseorang melakukan *turnover intention* yaitu seperti yang diungkapkan oleh Handoyo (Nurfauzan & Li Halilah, 2017) yang menyatakan bahwa faktor dari adanya *turnover intention* terjadi karena adanya faktor ketidakamanan serta kenyamanan dari karyawan dalam bekerja diperusahaan tersebut, kurangnya kepercayaan dari karyawan terhadap organisasinya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan cenderung *toxic*, serta komitmen karyawan terhadap organisasi yang ada.

Menurut Khan (2014) *job insecurity* ialah berbagai pengalaman internal maupun pribadi seseorang dimana pemicu yang sering menjadi alasannya ialah adanya ketidakpastiaan terkait masa depan pekerjaannya. Terkandung beberapa faktor yang menyebabkan seseorang menjumpai *job insecurity* yaitu seperti komunikasi organisasi, usia, latar belakang pendidikan, jenis kelamin, status kepegawaian, dan konflik peran yang dirasakan oleh karyawan.

Job insecurity merupakan suatu persepsi yang berpotensi dapat mengganggu diri karyawan terlebih lagi jika terjadi dalam

jangka waktu yang lama. *Job insecurity* juga dapat menjadi pemicu munculnya tindakan selanjutnya yaitu seperti sering absen dari bekerja, muncul intensi untuk keluar, serta mempunyai tindakan untuk melakukan *turnover*. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang pernah dilaksanakan oleh Ashford dkk (1989) yang dimana *job insecurity* dapat mempengaruhi penurunan keinginan karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan sehingga dapat menjadi pemicu adanya pemikiran karyawan yang mengarah untuk berhenti bekerja. Pada penelitian tersebut, didapatkan hasil bahwa tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan sangatlah dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja yang tergolong rendah, rasa percaya yang kurang, serta komitmen organisasi yang dimiliki masih rendah.

Permasalahan terkait *job insecurity* ini jika tidak ditangani atau diminimalisir dengan baik akan berdampak pada keberlangsungan pekerjaan para karyawan. Hal tersebut terjadi karena *stressor* dari *job insecurity* bisa menyebar kepada karyawan yang lain sebab kesamaan lingkungan kerja juga dapat membagi interpretasi karyawan terhadap *stressor* pekerjaan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi disebabkan oleh karyawan cenderung memiliki konteks pekerjaan yang sama, kebijakan yang sama, serta berinteraksi bersama maka hal tersebut bisa berpotensi membuat para karyawan memiliki perilaku dan pemikiran yang menyatu dalam bekerja (De Cuyper, 2012).

Berdasarkan beberapa pembahasan yang sudah dideskripsikan sebelumnya bisa ditemukan bahwa adanya *job insecurity* bisa menjadi faktor penyebab karyawan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover intention*. Hal itu searah dengan pendapat yang disampaikan oleh Toly (Ardan & Achmad, 2021) yaitu terdapat berbagai faktor penyebab dari terjadinya *turnover intention* ialah seperti adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, konflik peran, *job insecurity*, serta adanya ketidakjelasan peran pada karyawan tersebut. Hal tersebut selaras pada hasil penelitian yang didapatkan oleh peneliti yang memperlihatkan bahwasanya dijumpai adanya hubungan antar *job insecurity* dengan *turnover intention*. Hal tersebut bermakna bahwasanya semakin meningkatnya *job insecurity* yang dijumpai

oleh karyawan maka akan semakin melambung pula kecenderungan karyawan dalam melangsungkan *turnover intention*.

4.6 Kelemahan Penelitian

1. Penelitian ini tidak dibagi kedalam kategori demografi seperti usia dan jenis kelamin untuk membedakan karakteristik dari responden penelitian.
2. Penelitian ini tidak menjelaskan secara rinci karakteristik responden penelitian karena tidak dibedakan berdasarkan rentang masa kerja yang dimiliki.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.3 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta dengan pembahasannya maka bisa ditarik sebuah kesimpulan bahwasanya ditemukan hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *pearson's correlation* yang ditemukan ialah sejumlah 0,463 yang berarti bahwa terdapat koefisien korelasi yang sedang, dan nilai signifikansi yang diperoleh pada uji hipotesis ialah sebesar 0,000 sehingga dengan begitu bisa membuktikan bahwa diperoleh hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya karena nilai p yang didapat < 0,05. Berdasarkan nilai *pearson's correlation* tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya ketika semakin tinggi *job insecurity* yang dialami oleh karyawan PT. Bintang Sriwijaya maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* pada karyawan PT. Bintang Sriwijaya sehingga akan semakin rendah juga *turnover intention* yang dialami oleh para karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan beberapa pembahasan yang sudah dideskripsikan oleh peneliti, membuat peneliti mengajukan saran berdasarkan hasil penelitian yang didapat yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Kepada Karyawan

Terdapat beberapa saran yang bisa peneliti berikan kepada karyawan agar dapat meminimalisir *job insecurity* yang dirasakan yaitu dengan cara sebagai berikut:

1. Karyawan harus mampu meningkatkan rasa syukur atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT karena banyak orang diluar sana yang harus berjuang keras agar tidak lagi menganggur dan agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya serta kerluarga. Sehingga, jika rasa syukur tersebut terus terbenam di hati para karyawan maka segala perasaan ikhlas dalam bekerja akan muncul juga dan akan meningkatkan

- motivasi serta *self-esteem* para karyawan sehingga dapat meminimalisir rasa *insecure* pada pekerjaannya.
2. Karyawan diharapkan untuk berusaha mulai mencintai pekerjaannya sebab ketika karyawan telah melakukan hal tersebut maka ia akan mengerjakan pekerjaan dengan ikhlas.
 3. Karyawan dapat menjadikan pekerjaan sebagai ladang atau tempat untuk belajar sehingga karyawan tidak hanya terpatok pada beberapa kemampuan saja melainkan memiliki berbagai keahlian yang bisa meningkatkan rasa percaya diri pada karyawan.
 4. Menguasai *job description* di pekerjaan karena *job insecurity* dapat timbul ketika seseorang memiliki kebingungan dan tidak paham terkait dengan tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaannya.

5.2.2 Kepada Perusahaan

Terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan kepada perusahaan agar bisa menekan angka *turnover intention* yang terjadi di perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dapat membangun komunikasi yang lebih baik antara pihak perusahaan maupun karyawan sehingga memperkecil terjadinya rasa khawatir yang dialami oleh para karyawan.
2. Perusahaan dapat melakukan *exit interview* kepada para karyawan yang telah keluar dari perusahaan untuk ditanyai alasan detail mengapa memilih keluar dari perusahaan sehingga dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan kedepannya.
3. Menempatkan para karyawan yang ada sesuai dengan bidang keahlian ataupun pendidikan yang dimiliki sehingga para karyawan mampu memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.
4. Memberikan tugas pekerjaan pada para karyawan sesuai dengan ketetapan *job description* yang telah dibuat pada kontrak perjanjian kerja yang sudah ditandatangani antar kedua pihak agar kemudian tidak memberatkan karyawan dengan pekerjaan tambahan.

5. Melakukan evaluasi terhadap beberapa kebijakan-kebijakan perusahaan yang telah lama dibuat dan kemudian disesuaikan dengan kebutuhan serta harapan dari para karyawan yang ada diperusahaan.
6. Memberikan apresiasi tinggi kepada para karyawan yang memiliki loyalitas yang ting
7. gi terhadap perusahaan seperti dengan memberikan promosi ataupun bonus agar dapat termotivasi untuk bisa memberikan kinerja terbaik yang dimiliki kepada perusahaan.
8. Perusahaan harus dapat mengatur waktu dengan sangat baik serta memberikan target yang relevan kepada para karyawan sehingga tidak merasakan terbebani dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan serta dapat meningkatkan rasa kenyamanan karyawan dalam bekerja yang bisa berdampak untuk meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
9. Perusahaan bisa meningkatkan rasa kebersamaan dan semangat untuk bekerja dengan cara mengadakan kegiatan hiburan bersama agar para karyawan dapat mengurangi tingkat kejenuhan yang dirasakan akibat bekerja.
10. Perusahaan juga diharapkan dapat menyediakan pengembangan karir yang baik untuk para karyawan sehingga dapat meningkatkan *soft skill* maupun *hard skill* yang dimiliki oleh para karyawan dengan memberikan pelatihan maupun seminar yang bisa menunjang kompetensi diri para karyawan sehingga dapat meminimalisir perasaan ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan.
11. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan aman sehingga dapat membuat karyawan merasa tenang dan aman selama menjalankan pekerjaannya.

5.2.3 Kepada Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan beberapa hal berikut:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel independen yang terkait agar bisa mengeksplorasi lebih dalam lagi terkait fenomena yang berkaitan.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa memaparkan hasil lebih rinci dari penelitian yang telah dilakukan yaitu dengan mengkategorikannya berdasarkan masa kerja para karyawan yang diteliti tersebut.
3. Peneliti selanjutnya diharpkan dapat membagi karakteristik responden dengan membuat kategori demografi terkait usia maupun jenis kelamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, N., Yasra, R., & Panjaitan, N.E. (2018). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan di PT. Sanjaya Sejahtera. *Jurnal Industri Kreatif*, 2(1), 51-56.
- Alfiandry, A., & Muldova, L.S. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. ABC. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(2), 77-82.
- Almalki, M.J., Fitzgerald, G., & Clark, M. (2012). The Relationship Between Quality of Work Life and Turnover Intention of Primary Health Care Nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*, 12(314), 1-11.
- Ardan, M., & Jaelani Achmad. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Pena Persada.
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko Philip. (1989). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(1), 85-101.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Asmara, A.P. (2017). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Bothma, C.F.C., & Roodt Gert. (2013). The Validation of the Turnover Intention Scale. *Journal of Human Resource*, 11(1), 1-12.
- Dreher. (1998). The Role of Performance in The Turnover Process. *Academy of Management Journal*, 25, 137-147.
- Ezra, R.F., Syahrizal., Fitria, Y. (2019). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi pada Perawat Kontrak Rumah Sakit Umum Citra

- BMC Padang. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 1(1), 183-191.
- Greener, Sue. (2008). *Business Research Methods*. Ventus Publishing.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Pustaka Pelajar.
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung, Kabupaten Berau. *Psikoborneo*, 1(3), 178-184.
- Hidayat, A.A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007). Emerald Article: The Development of A Knowledge Sharing Construct to Predict Turnover Intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3), 229-248.
- Januartha, A.A.G.A., & Adnyani, I.G.A.D. (2019). Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7548-7575.
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M.Z. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62-72.
- Khan, M.A.S., & Du Jianguo. (2014). An Empirical Study of Turnover Intentions in Call Centre Industry of Pakistan. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 206-214.
- Lahat, M.A., & Marthanti, A.S. (2021). The Effect of Work Engagement and Work Stress on Job Satisfaction and Their Impact on Turnover Intention of Gojek Partners In Jakarta. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*, 2(6), 40-50.
- Lestari, N.N.Y.S., & Mujiati, N.W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412-3441.
- Lompoliu, W.T., Nelwan, O.S., Lengkong, V.P.K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 554-564.

- Meria, Lista. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Economic*, 10(2), 161-168.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Nurfauzan, M.I., & Halilah, L. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 98-108.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Media Kom.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Staia Press.
- Qutb, S. (2006). *Tafsir Fi Zilalil Qur'an: Dibawah Naungan Al Qur'an*. Robbani Press.
- Ridlo, I.A. (2012). *Turnover Intention "Kajian Literatur"*. Public Health Movement Publication.
- Saputra, Benny. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1), 806-814.
- Septiari, N.K., & Ardana, I.K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429-6453.
- Shihab, M.Q. (2002). *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al Qur'an*. Lentera Hati.
- Silla, Inmaculada dkk. (2010). Job Insecurity and Employees Attitudes: The Moderating Role of Fairness. *International Journal of Manpower*, 31(4), 449-465.
- Suciati., Haryono, A.T., & Minarsih, M. (2015). Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Surabaya (HO). 1-12
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Suharsaputra, U. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Refika Aditama.
- Sukwadi, R., & Milkha Meliana. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Reayasa Sistem Industri*, 3(1), 2.

- Sverke, M., & Hellgren J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Tatang, A.G.Y.S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Mitra Wacana Media.
- Triantoro, Safaria. (2011). Peran Religious Coping Sebagai Moderator dari Job Insecurity Terhadap Stres Kerja pada Staf Akademik. *Humanitas*, 8(2), 155-170.
- Wardani, S.I., Sutrisno., Pramono, R.E. (2014). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan CV Putra Makmur Abadi Temanggung Jawa Tengah. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*, 1-7.
- Witte, D.H. (2005). Job Insecurity: Review of the International Literature on Definitions, Prevalence, Antecedents and Consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.