

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI KONTRAK
SEKOLAH X**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Karomah
NIM. 15808147035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI KONTRAK
SEKOLAH X

SKRIPSI

Oleh :

Karomah

15808147035



Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 16 September 2019

Untuk dipertahankan di depan Tim Pengudi Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing

Prof. Setyabudi Indartono, MM., Ph.D.

NIP. 19720720 2003121001

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Setyabudi Indartono".

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul:

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI KONTRAK SEKOLAH X

Oleh:
Karomah
NIM.15808147035

Telah dipertahankan di depan Dewan Pengaji tanggal 18 Oktober 2019
dan telah dinyatakan lulus



Yogyakarta, 21 Oktober 2019
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karomah
NIM : 15808147035
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir: "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Pegawai Kontrak Sekolah X "

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata kelola penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 21 Oktober 2019



MOTTO

“Utamakan AllAh, Allah lagi, dan Allah selalu”

PERSEMPAHAN

Karya sederhana ini penulis dedikasikan untuk Simbah, Bapak, Simbok, adik-adik, dan kalian semua yang menemaniku selalu.

Love you more than 10.000.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI KONTRAK
SEKOLAH X**

Oleh :

Karomah
15808147035

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X, (2) pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X, dan (3) pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah pegawai kontrak Sekolah X sebanyak 118 pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X sebesar $\beta = -0,526$ ($***p<0,05$; $p=0,000$) dengan kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,262 atau 26,2%. (2) *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X sebesar $\beta = 0,669$ ($***p<0,05$; $p=0,000$) dengan kontribusi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,401 atau 40,1%. (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X sebesar $\beta = -0,357$ ($***p<0,05$; $p=0,000$) dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X sebesar $\beta = 0,554$; ($***p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak sebesar (ΔR^2) 0,510 atau 51%.

Kata kunci: Kepuasan kerja, *Job insecurity*, *Turnover intention*

**THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND JOB INSECURITY ON
TURNOVER INTENTION IN SEKOLAH X CONTRACT STAFFS**

by :

**Karomah
15808147035**

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of job satisfaction on turnover intention in Sekolah X contract staffs, (2) the effect of job insecurity on turnover intention and job satisfaction and job insecurity on turnover intention in Sekolah X contract staffs.

It is a causal-associative research with quantitative approach. The samples of the study used 118 contract staffs of Sekolah X. The data were collected through questionnaire. Multiple regression was used to analyze the data.

*The research results on 5% significance level show that: (1) Job satisfaction negatively affects the contract staffs turnover intention with beta coefficient -0,526 (**p<0,001), and (ΔR^2) 0,262 contribution of job satisfaction toward turnover intention, (2) job insecurity positively affects the contract staffs turnover intention with beta coefficient $\beta=0,669$ (**p<0,05; p=0,000) and (ΔR^2) 0,401 contribution of job insecurity toward turnover intention, (3) job satisfaction with beta $\beta=-0,357$ (**p<0,05; p=0,000) negatively affects to the contract staffs turnover intention and job insecurity positively affects the contract staffs turnover intention with $\beta=0,554$; (**p<0,05; p=0,000) and (ΔR^2) 0,401 contribution of both job satisfaction and job insecurity toward turnover intention.*

Keyword: Job satisfaction, job insecurity, turnover intention

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Kontrak Sekolah X”

Maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang sangat membantu penulis dalam berbagai hal. Oleh karena itu, penulis sampaikan terima kasih kepada:

1. Baapak Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M. Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Siswanto, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Setyabudi Indartono, Ph. D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus pembimbing yang telah meluangkan waktunya dalam memberi bimbingan, kritik, saran, dan motivasi dalam proses penulisan skripsi.
4. Bapak Farlianto, S.E, MBA. selaku narasumber dan penguji utama yang telah meluangkan waktunya dalam memberi masukan, koreksi serta arahan guna menyempurnakan penulisan skripsi.

5. Ibu Prof. Dr. Nahiyah Jaidi, M.Pd. selaku ketua penguji yang telah meluangkan waktunya serta telah memberikan saran dalam menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis selama proses pembelajaran di kampus.
7. Seluruh Bapak/Ibu Staf Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi yang telah banyak membantu kegiatan perkuliahan.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu proses penelitian dari awal sampai akhir penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dan semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca semua.

Penulis,



Karomah
NIM. 15808147035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. <i>Turnover Intention</i>	13
2. Kepuasan Kerja	21
3. <i>Job Insecurity</i>	27
B. Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Berpikir	32
D. Paradigma Penelitian.....	36
E. Hipotesis Penelitian.....	37

BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Desain Penelitian	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional Variabel.....	38
D. Jenis dan Sumber Data	44
E. Populasi dan Sampel	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Instrumen Penelitian.....	48
H. Uji Instrumen.....	49
I. Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	62
B. Hasil Penelitian	62
1. Analisis Deskriptif	62
2. Uji Prasyarat Analisis.....	70
3. Pengujian Hipotesis.....	73
C. Pembahasan	76
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan.....	80
B. Keterbatasan Penelitian	81
C. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

1.	Jumlah pegawai tenaga kependidikan Sekolah X.....	3
2.	Persentase <i>turnover</i> pegawai kontrak Sekolah X	4
3.	Indikator <i>turnover intention</i> pegawai kontrak Sekolah X.....	5
4.	Tabel kisi-kisi instrumen.....	49
5.	KMO and Barletts Test	50
6.	Hasil Uji loading factor CFA Tahap 1	51
7.	Hasil Uji loading factor CFA Tahap 2	52
8.	<i>Mean, Standar Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Corelations</i>	53
9.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicsriminant Validity</i>	54
10.	Hasil Uji Reliabilitas.....	55
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	65
15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	66
16.	Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja	67
17.	Kategorisasi Variabel <i>Job Insecurity</i>	68
18.	Kategorisasi Variabel <i>Turnover Intention</i>	69
19.	Hasil Uji Normalitas	70
20.	Hasil Uji Linieritas.....	71
21.	Hasil Uji Multikolinieritas	72
22.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
23.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	73
24.	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	75

DAFTAR GAMBAR

- | | |
|-------------------------------|----|
| 1. Paradigma Penelitian | 36 |
|-------------------------------|----|

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuisoner Penelitian.....	90
2.	Data Validitas dan Reliabilitas	94
3.	Data Penelitian.....	93
4.	Data Karakteristik Responden	99
5.	Data Kategorisasi Variabel	102
6.	Hasil Uji Validitas Tahap 1 (CFA).....	105
7.	Hasil Uji Validitas Tahap 2 (CFA).....	106
8.	Hasil Reliabilitas Instrumen	107
9.	Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	108
10.	Hasil Perhitungan Diskriminan.....	109
11.	Hasil Uji Karakteristik Responden	110
12.	Hasil Uji Deskriptif.....	111
13.	Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	112
14.	Hasil Uji Kategorisasi.....	114
15.	Hasil Uji Normalitas	115
16.	Hasil Uji Linieritas	116
17.	Hasil Uji Multikolinieritas	117
18.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	118
19.	Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	119
20.	Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	122
21.	Rangkuman Hasil Uji Regresi Berganda.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama organisasi.

Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen tidak hanya terbatas pada alat-alat, keuangan, produk yang dihasilkan, pemasaran, dan lingkungan, akan tetapi juga menyangkut sumber daya manusia. Robbin (2011) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dari organisasi dan merupakan salah satu pendukung sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut membuat perusahaan melakukan beberapa kegiatan seperti merekrut, menyeleksi, melatih dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang optimal.

Sekolah X merupakan salah satu institusi pendidikan yang berfokus pada ilmu terapan. Sekolah X saat ini melakukan transformasi dengan mengelola sarjana terapan baik di bidang sains dan teknologi dan bidang sosial humaniora. Sekolah X memiliki 8 departemen dan 21 jurusan. Karyawan atau pegawai Sekolah X terdiri dari pegawai kontrak dan pegawai tetap. Banyaknya jumlah pegawai yang terlibat membuat Sekolah X tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Sekolah X salah satunya adalah permasalahan *turnover* pada pegawai kontrak. *Turnover* karyawan merupakan keluarnya atau pindahnya karyawan dari suatu perusahaan. *Turnover* karyawan sudah menjadi permasalahan umum dan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam organisasi. *Turnover* karyawan penting untuk diperhatikan karena dapat menimbulkan masalah lain dalam perusahaan atau organisasi. *Turnover* memberikan dampak kerugian yang luas antara lain: biaya proses penerimaan pegawai, biaya pesangon, terganggunya lingkungan sosial, struktur komunikasi, dan kehilangan produktivitas organisasi, kehilangan pegawai yang berkinerja tinggi, kurangnya kepuasan di antara pegawai yang masih bertahan dalam organisasi, dan hubungan masyarakat yang negatif dilakukan oleh pegawai yang keluar, Mobley *et al* (1979).

Fenomena *turnover* di bidang instansi pendidikan tidak hanya terjadi di satu negara. Beberapa instansi pendidikan di berbagai negara juga menghadapi masalah *turnover*. Rosser *et al* (2004) menemukan bahwa pada beberapa perguruan tinggi di Amerika terdapat permasalahan *turnover* yang tinggi. Secara khusus terdapat fenomena pergantian pegawai secara sukarela atau mengundurkan diri, Johnsrud *et al* (2000). Martin dan Rood (2007) menemukan bahwa di Afrika Selatan terdapat beberapa kasus *turnover* setelah adanya restrukturisasi termasuk didalamnya pada lembaga pendidikan dan beberapa institusi lain.

Penelitian selanjutnya dilakukan di Sekolah X. Sekolah X merupakan institusi pendidikan yang mewadahi program diploma III dan IV. Pegawai di Sekolah X terdiri dari pegawai tetap dan pegawai tidak tetap atau kontrak. Jumlah pegawai disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Jumlah Pegawai tetap dan kontrak di Sekolah X

No	Pegawai Tetap	Pegawai Tidak Tetap (kontrak)		
	PNS	Non PNS SK Tetap	SK Rektor	SK Dekan
1	106	22		118
Total	128			118

Sumber : Data *Human Resource Information System* Sekolah X

Pegawai kontrak Sekolah X melakukan proses perpanjang kontrak setiap tahun. Proses perpanjangan SK kerja pegawai kontrak dilakukan setelah menjalani penilaian oleh atasan langsung dan rekan kerja. Pegawai kontrak yang mempunyai nilai kinerja baik akan diperpanjang kontraknya satu tahun kedepan. Pegawai yang tidak ingin melanjutkan kontraknya dapat mengajukan proses pengunduran diri kepada pimpinan.

Walaupun sudah baik, akan tetapi masih terdapat masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Sekolah X. Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di Sekolah X adalah *turnover* pada pegawai kontrak. Bukti yang menunjukkan adanya *turnover* pegawai kontrak di Sekolah X adalah maraknya kasus pengunduran diri pegawai kontrak. Dilansir dari laman www.shrm.org, cara mengitung persentase *turnover* adalah membagi jumlah karyawan yang keluar dengan rata-rata jumlah karyawan lalu dikali 100.

**Tabel 2 Persentase *turnover* pegawai kontrak Sekolah X
Tahun 2017-2019**

2017		2018		2019	
Jumlah Pegawai	Persentase Turnover	Jumlah Pegawai	Persentase Turnover	Jumlah Pegawai	Persentase Turnover
110	6,3%	129	12,4 %	118	11,8%

Sumber : Data *Human Resource Information System* Sekolah X

Pada tabel 2 diketahui pada tahun 2017 tingkat *turnover* pada pegawai kontrak mencapai 6,3% dengan jumlah pegawai yang *resign* sebanyak 7 orang. Pada tahun 2018 persentase *turnover* mencapai 12,4% dengan jumlah pegawai *resign* sebanyak 16 orang. Sedangkan pada tahun 2019 tingkat *turnover* mencapai 11,8% dengan jumlah pegawai *resign* sebanyak 14 orang. Menurut Harris dan Cameron (2005) standar tingkat *turnover* karyawan yang bisa ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika *turnover* mencapai lebih dari 10% pertahun maka jumlah *turnover* terlalu tinggi.

Kecenderungan pegawai untuk keluar yang tinggi dapat diidentifikasi dengan menggunakan data *turnover*. Terjadinya *turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh pegawai. *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya di masa yang akan datang. Kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau instansi mencerminkan tingginya kemungkinan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka dengan sukarela. Keinginan tersebut muncul saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak

faktor, Pranowo (2016). Menurut Karatepe dan Ngeche (2012) efek dari *turnover intention* akan mengakibatkan pegawai cenderung memberikan pelayanan yang kurang maksimal dan bersifat korosif terhadap efektivitas organisasi.

Mobley (1978) menyatakan bahwa ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kecenderungan untuk keluar atau *turnover intention* yaitu *thinking of quitting* (berfikir keluar dari organisasi), *intention to search* (intensi untuk mencari alternatif pekerjaan lain), dan *intention to quit* (intensi untuk keluar atau mengundurkan diri). Berdasarkan ketiga indikator tersebut dilakukan prasurvei dengan menggunakan angket prasurvei kepada 30 pegawai kontrak Sekolah X dengan 3 opsi jawaban yaitu sering, jarang, dan tidak pernah terkait dengan ketiga indikator *turnover intention*.

Tabel 3. Indikator *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X

No	Indikator <i>Turnover Intention</i>	Jumlah Jawaban Sering	Jumlah Jawaban Jarang	Jumlah Jawaban Tidak Pernah
1	Memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini	10	16	4
2	Memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini	15	12	3
3	Memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	9	14	7
	Total	34	47	13

Sumber : Data prasurvei pada pegawai kontrak Sekolah X

Hasil prasurvei yang dilakukan kepada 30 pegawai kontrak Sekolah X memperkuat bukti bahwa pegawai kontrak di Sekolah X memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya. Pegawai kontrak sebanyak 30

orang diminta untuk memilih tingkat intensitas memikirkan hal-hal yang merupakan indikator dari kecenderungan untuk keluar.

Manajer Unit Sumber Daya Manusia Sekolah X mengatakan bahwa ada beberapa hal yang menyebabkan *turnover* pegawai di Sekolah X. Manajemen Sekolah X terus melakukan strategi dan evaluasi untuk mengurangi jumlah *turnover* pegawai namun beberapa alasan yang bersifat pribadi tidak dapat di cegah oleh manajemen. Beberapa hal yang menyebabkan *turnover* pegawai di Sekolah X antara lain: adanya pegawai yang pindah karena menjadi Pegawai Negeri Sipil di instansi lain, adanya pegawai yang pindah domisili karena mengikuti pekerjaan suami, adanya pegawai yang ingin melanjutkan studi, dan adanya pegawai yang ingin mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh macam-macam faktor. Penelitian sebelumnya banyak menemukan faktor-faktor yang berbeda yang dapat mempengaruhi kecenderungan untuk keluar. Menurut Toly (2001) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan yaitu faktor kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, dan perubahan organisasional. Penelitian lainnya oleh Mobley *et al* (1979) menyatakan bahwa ada banyak faktor yang menyebabkan pegawai berpindah dari tempat kerja diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Sekolah X dalam menjalankan visinya menjadi lembaga pendidikan tinggi terapan yang unggul maka penting memperhatikan sumber daya manusia di

dalamnya. Permasalahan sumber daya manusia erat kaitannya dengan perasaan karyawan saat bekerja dan apa yang diinginkan oleh karyawan. Spector (1985) mengatakan karyawan yang tidak puas lebih cenderung untuk mempunyai keinginan keluar dari pekerjaannya daripada karyawan yang puas terhadap pekerjaannya.

Dalam pekerjaan banyak sekali indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Kepuasan dan ketidakpuasan merupakan masalah yang kompleks karena berasal dari berbagai indikator, seseorang dapat mengalami kepuasan untuk indikator tertentu tetapi tidak untuk indikator yang lain, Darmawati dan Indartono (2015). Spector (1997) menjelaskan kepuasan kerja memiliki 9 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, supervisi, tunjangan tidak langsung, penghargaan kontinen, prosedur atau peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Hasil wawancara dengan pegawai kontrak Sekolah X ditemukan adanya pegawai kontrak yang kurang puas terhadap gaji dan penghargaan serta tunjangan sampingan yang diberikan oleh institusi. Beberapa pegawai kontrak mengatakan tidak puas terhadap pekerjaannya dan tidak puas terhadap promosi jabatan. Prosedur kerja yang kurang tersampaikan dan komunikasi yang kurang terjalin dengan baik dalam organisasi juga mempengaruhi kepuasan pegawai kontrak Sekolah X. Indikasi lain yang ditemukan di lapangan adalah adanya permasalahan dengan rekan kerja dan kecemburuan sosial karena perbedaan perlakuan dari atasan yang dinilai kurang adil dalam memperlakukan pegawai.

Job insecurity juga merupakan konstruk penting dalam memahami sikap kerja pegawai dalam suatu organisasi. Chen (2006) menyatakan bahwa efek *job insecurity* lebih kuat dirasakan oleh orang dengan masa kerja singkat atau temporer daripada memiliki status sebagai pegawai tetap. Hellgren *et al* (1999) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan suatu persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan yang meliputi indikator kualitatif dan kuantitatif. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai kontrak ditemukan terdapat pegawai kontrak yang mempunyai kekhawatiran akan hilangnya peluang karir di masa mendatang. Pegawai kontrak merasa cemas bahwa kontrak kerja bisa sewaktu-waktu tidak diperpanjang. Adanya kekhawatiran mengenai eksistensi pekerjaan di masa yang akan datang menunjukkan tingginya *job insecurity* kuantitatif. Pegawai kontrak yang lain mengatakan bahwa dirinya merasa terancam dan mempunyai persepsi mengenai memburuknya kualitas kerja, kondisi kerja dan berkurangnya kenaikan gaji di masa mendatang. Besarnya persepsi mengenai memburuknya kualitas kerja dan berkurangnya kenaikan gaji menunjukkan tingginya *job insecurity* kualitatif.

Turnover pegawai dalam institusi pendidikan merupakan permasalahan yang serius. *Turnover* dapat mengganggu produktifitas organisasi dan dapat menimbulkan banyak kerugian bagi organisasi. Semakin tingginya tuntutan globalisasi dan pentingnya peran institusi pendidikan memacu institusi pendidikan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini berusaha meneliti faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* di lingkungan Sekolah X. Penelitian ini memusatkan pada dua faktor penyebab *turnover*

intention yaitu kepuasan kerja dan *job insecurity* pada pegawai kontrak Sekolah X.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. *Turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X cukup tinggi.
2. *Turnover* pegawai kontrak Sekolah X cukup tinggi.
3. Pegawai kontrak merasa tidak puas dengan gaji yang diterima.
4. Pegawai kontrak merasa tidak puas dengan tidak adanya promosi.
5. Pegawai kontrak merasa tidak puas dengan tunjangan yang diterima.
6. Pegawai kontrak merasa tidak puas dengan tidak adanya pemberian penghargaan.
7. Pegawai kontrak merasa adanya perilaku tidak adil dari atasan.
8. Pegawai kontrak merasa rekan kerja yang kurang mendukung.
9. Pegawai kontrak merasa tidak puas dengan pekerjaannya, prosedur, dan peraturan kerja.
10. Pegawai kontrak merasa tidak puas dengan komunikasi yang terjalin di tempat kerja.
11. Pegawai kontrak memiliki rasa khawatir akan eksistensi pekerjaannya di masa yang akan datang.
12. Pegawai kontak memiliki rasa khawatir terhadap memburuknya kualitas kerja dan berkurangnya kesempatan kenaikan gaji.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai. Penelitian sebelumnya menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepercayaan organisasional, *job insecurity*, konflik peran, ketidakjelasan peran, *locus of control*, *work family conflict*, dan perubahan organisasional. Oleh karena itu pembatasan masalah dilakukan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas dan menjadikan penelitian ini lebih terarah. Penulis membatasi permasalahan penelitian pada pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan di Sekolah X sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak Sekolah X.
2. Bagaimana pengaruh *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui lebih dalam dan lebih jelas pengaruh dari setiap variabel yang diteliti yaitu:

1. Pengaruh kepuasan terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X.
2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X.
3. Pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X.

F. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi seluruh lapisan yang berkepentingan, diantaranya adalah:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan terkait dengan kesempatan pengembangan karir pegawai dan dukungan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai kontrak untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pegawai di Sekolah X.

2. Bagi Pihak Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya di bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi instansi atau perusahaan yang mengalami permasalahan serupa.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja, *job insecurity* dan *turnover intention*.

BAB. II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. Turnover Intention

a. Definisi Turnover Intention

Turnover adalah pengunduran diri secara sukarela atau aktivitas yang didefiniskan sebagai kegiatan individu melintasi batas keanggotaan suatu perusahaan atau organisasi. Jackofsky dan Peter (1983) memberikan batasan *turnover* sebagai perpindahan pegawai dari pekerjaannya yang sekarang. Tett dan Meyer (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai sebuah hasrat atau keinginan secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi.

Dess dan Shaw (2011) membagi *turnover menjadi* dua yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Involuntary turnover* adalah kondisi dimana perusahaan melakukan pemutusan kerja, sedangkan *voluntary turnover* adalah kondisi ketika karyawan memutuskan meninggalkan pekerjaan karena keinginannya atau dengan sukarela. Secara sederhana definisi *turnover* adalah berhentinya hubungan kerja secara permanen antara organisasi dengan pegawainya atau berhentinya hubungan kerja individu dari keanggotaan suatu organisasi.

Intention didefinisikan sebagai satu perjuangan guna mencapai satu tujuan, ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses yang mencakup referensi atau kaitannya dengan satu objek, Chaplin (2004). Hal tersebut memiliki makna bahwa *intention* merupakan suatu yang disengaja atau disadari, bahkan bisa juga telah mulai dilakukan. *Intention* secara umum memiliki makna hasrat, rencana, pamrih, atau tujuan, dengan maksud tertentu disadari atas kemauan sendiri. Keinginan untuk mengundurkan diri juga memiliki hubungan yang positif dan bisa dikaitkan dengan pengunduran diri yang sebenarnya, *turnover intention* diasumsikan sebagai pengganti untuk *turnover* yang sebenarnya, Mobley *et al* (1978),.

Mobley (1977) dan Price (1977) mengembangkan model *turnover* yang sama, keduanya memprediksi perihal keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi, yaitu evaluasi mengenai posisi seseorang berkenaan dengan ketidakpuasan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain.

b. Indikator *turnover intention*

Mobley (1978) menyebutkan ada tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *turnover intention* yaitu:

1) *Thinking of quitting*

Indikator ini merupakan pikiran yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Semakin sering karyawan memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini mengindikasikan tingginya *turnover intention*.

2) *Intention to search for alternative*

Karyawan yang berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain menandakan adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) *Intention to quit*

Keinginan untuk keluar menunjukkan adanya hasrat atau keinginan dari karyawan untuk keluar dari dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Semakin besar hasrat karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini menandakan adanya *turnover intention*.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Mobley (1986) menyatakan faktor yang menentukan pergantian karyawan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor organisasional dan faktor individual.

1) Faktor Organisasional

1) Kategori jabatan

Pergantian karyawan lebih banyak terjadi pada tenaga kerja kasar daripada tenaga kerja halus atau di kalangan manajerial. Semakin tinggi jabatan seseorang mempengaruhi keinginan untuk keluar dari organisasi.

2) Besar kecilnya organisasi

Secara konseptual, besar-kecilnya suatu organisasi berpengaruh terhadap pergantian karyawan. Organisasi yang lebih besar memiliki kesempatan mobilitas internal yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang kecil, seleksi personalia yang semakin canggih dalam proses manajemen sumber daya manusia, sistem kompensasi yang semakin bersaing, serta penelitian yang dicurahkan untuk pergantian karyawan.

3) Besar kecilnya unit kerja

Unit kerja berkaitan secara tidak langsung dengan pergantian karyawan melalui faktor lain yakni keterpaduan kelompok, kepribadian, dan komunikasi.

4) Penggajian.

Pergantian karyawan yang tinggi biasanya terjadi pada industri yang membayar gaji rendah pada karyawan.

5) Bobot kerja

Bobot kerja dimaksudkan adalah adanya hubungan antara pergantian karyawan dengan suatu ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk didalamnya rutinitas pekerjaan atau pengulangan tugas, otonomi pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

2) Faktor Individual

1) Usia

Karyawan yang lebih muda mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang lebih muda lebih memungkinkan mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan yang baru dan memiliki tanggung jawab kekeluargaan yang lebih kecil sehingga lebih mempermudah mobilitas pekerjaan.

2) Masa Kerja

Pergantian karyawan jauh lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja singkat atau pendek.

3) Jenis Kelamin

Jenis kelamin mempengaruhi cara berpikir seseorang dalam mempertimbangkan keputusan untuk keluar dari perusahaan. Jenis kelamin berinteraksi dengan faktor-faktor seperti jabatan dan tanggung jawab keluargaan.

4) Pendidikan

Karyawan yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah.

5) Data biografik

Data biografik dalam beberapa sumber diketahui bermanfaat bagi peramalan pergantian karyawan.

6) Kepribadian

Karyawan yang meninggalkan organisasi cenderung berdasarkan pada kondisi kepribadian, seperti prestasi, agresi, kemandirian dan kepercayaan pada diri sendiri.

7) Minat

Apabila minat seseorang dan syarat-syarat pekerjaan sama atau mirip, maka laju pergantian karyawan akan semakin rendah.

8) Bakat

Apabila organisasi mempergunakan bakat yang berkaitan dengan pekerjaan, hal ini dapat menjadi faktor peramal pergantian karyawan.

d. Faktor-faktor yang dipengaruhi *Turnover intention*

Tingkat *turnover* yang tinggi akan berakhir pada keputusan nyata karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. *Turnover* dapat memiliki dampak negatif dan positif bagi organisasi, Indranata (2018). *Turnover* akan menjadi positif jika karyawan yang meninggalkan organisasi adalah karyawan yang memiliki performa buruk, sehingga hal tersebut dapat membantu organisasi menjadi lebih produktif. Sebaliknya *turnover* akan menjadi negatif jika orang-orang yang keluar dari organisasi adalah orang-orang yang memiliki performa baik sehingga mengakibatkan kehilangan karyawan potensial dalam organisasi. Hinkin dan Tracey (1997) menyatakan ada lima faktor yang dipengaruhi oleh *turnover* yaitu:

1) *Predeparture cost*

Predeparture cost merupakan faktor pertama yang muncul ketika karyawan memberikan pemberitahuan akan keluar. Manajemen akan menyiapkan dan melaksanakan *exit interviews* untuk dapat memperoleh informasi alasan keluarnya karyawan. Pengurusan administrasi juga akan menyita waktu manajemen organisasi. Biaya lain yang juga dikeluarkan adalah uang pesangon untuk karyawan yang keluar.

2) *Recruitment*

Keluarnya karyawan dari organisasi mengakibatkan dibutuhkannya proses rekrutmen untuk mencari karyawan baru. Proses rekrutmen menimbulkan biaya berupa biaya promosi, iklan, sumber rekrutmen dan biaya yang lain.

3) *Selection*

Proses seleksi karyawan melibatkan beberapa langkah dan dapat menjadi bagian yang mengeluarkan biaya paling tinggi dari bagian *replacement process* lainnya. Biaya tinggi muncul dari wawancara, pengecekan latar belakang dan referensi calon karyawan, serta biaya perjalanan.

4) *Orientation and Training*

Karyawan baru akan memerlukan pelatihan baik formal maupun informal untuk memahami prosedur yang ada di perusahaan. Perusahaan biasanya mengadakan pelatihan ekstensif untuk memperkenalkan perusahaan, departemen, dan pekerjaan karyawan baru. Perkenalan dan pelatihan karyawan baru menimbulkan biaya termasuk waktu dari pihak yang terlibat.

5) *Productivity Loss*

Kerugian produktifitas merupakan hal yang paling sulit untuk diukur dan dipantau. Produktifitas bisa berkurang melalui empat jalan, pertama adalah menurunnya produktifitas dari

karyawan yang akan meninggalkan pekerjaannya. Kedua, karyawan baru akan membutuhkan waktu untuk belajar dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan baru sehingga produktifitasnya tidak setinggi karyawan sebelumnya. Ketiga, kurangnya produktifitas dari supervisor atau kelompok yang mendampingi karyawan baru. Keempat, kemungkinan adanya *opportunity cost* akibat lowongan pekerjaan. Kehilangan karyawan potensial ke perusahaan kompetitor juga merupakan kerugian yang menjadi konsekuensi *turnover*.

2. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Spector (1985) menyatakan kepuasan kerja merupakan respon afektif emosional terhadap pekerjaan atau aspek tertentu dalam pekerjaan. Colquitt *et al* (2019) mendefinisikan kepuasan kerja bersumber dari penilaian kerja atau pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dan hal tersebut menciptakan suatu keadaan emosi yang menyenangkan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Spector (1997) adalah:

1) Kepuasan terhadap gaji

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Gaji merupakan aspek dinamis dalam pekerjaan

karena gaji merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan terhadap gaji berarti merupakan kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima.

2) Kepuasan terhadap promosi

Indikator ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi bagi karyawan merupakan pengembangan potensi diri yang selanjutnya berakibat adanya peningkatan status dan peningkatan pendapatan sesuai dengan tingkat pekerjaannya.

3) Kepuasan terhadap supervisi

Indikator ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

4) Kepuasan terhadap tunjangan tidak langsung (*fringe benefits*)

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding. Jika upah dan gaji merupakan tunjangan atau kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja maka *fringe benefits* merupakan tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena berkaitan dengan sikap mental karyawan seperti rasa tanggung jawab, ketelitian, dan lain-lain. *Fringe benefits* merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi berupa penyediaan paket/*benefit* dan program pelayanan bagi karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

5) Kepuasan terhadap penghargaan kontinjen (*contingent rewards*)

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan berdasarkan hasil kerja. *Contingent rewards* biasanya terbagi menjadi dua bentuk yaitu penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dan rekomendasi untuk meningkatkan upah, bonus, dan promosi. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai, dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

6) Kepuasan terhadap peraturan atau prosedur kerja

Indikator ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7) Kepuasan terhadap rekan kerja (*co-worker*)

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap dukungan rekan kerja. Kepuasan terhadap rekan kerja muncul dari interaksi dalam pekerjaan baik melihat sisi interpersonal maupun dari sisi kompetensi yang dimiliki oleh rekan kerja dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

8) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Indikator ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani

9) Kepuasan terhadap komunikasi

Indikator ini mengukur kepuasan kerja pegawai terhadap infomasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berhubungan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi di dalam organisasi memiliki alur pergerakan yang bersifat *vertical* dari atas ke bawah dan *horizontal* sejajar antar pegawai. Indartono (2014) mengatakan bahwa manusia berkomunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman, melalui komunikasi sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat dipahami oleh pihak lain. Jika komunikasi dalam organisasi lancar dan tidak mengalami masalah maka pegawai akan merasa puas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kreitner dan Kinicki (2001) menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1) *Need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan)

Faktor ini didasarkan pada kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) *Discrepancies* (perbedaan)

Faktor ini didasarkan pada kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh

individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada yang diterima maka karyawan akan merasa tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan menjadi puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Faktor ini didasarkan pada kepuasan kerja akan timbul apabila pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja terhadap individu. Lingkungan kerja yang memberikan penghargaan atau pengakuan kepada karyawannya akan memperkuat nilai-nilai pada karyawannya.

4) *Equity* (keadilan)

Faktor ini didasarkan pada kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan masukan pekerjaan lainnya.

5) *Dispositional/genetic component* (komponen genetic)

Faktor ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi *personal traits* dan faktor *genetic*. Perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

d. Faktor yang Dipengaruhi Kepuasan Kerja

Robbin (1998) menemukan efek positif dan negatif dari kepuasan kepuasan kerja yaitu:

1) *Contrustive-destructive*

Situasi dimana karyawan langsung mengekspresikan ketidakpuasannya dengan cara keluar dari perusahaan.

2) *Active-contrustive*

Situasi dimana karyawan memilih tetap bertahan di perusahaan dengan memberikan saran, kritik dan usaha lain dalam rangka memperbaiki kondisi yang ada.

3) *Passive-destructive*

Situasi dimana karyawan menunjukkan sikap acuh tak acuhnya pada pekerjaan maupun perusahaan tempatnya bekerja.

4) *Passive-constructive*

Situasi dimana karyawan masih menunjukkan loyalitasnya pada perusahaan meskipun dengan cara menunggu secara pasif sambil mengharapkan kondisi kembali normal (stabil) atau bahkan lebih baik.

3. *Job Insecurity*

1. Defnisi *Job Insecurity*

Hellgren *et al* (1999) *job insecurity* merupakan suatu persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan yang meliputi eksistensi pekerjaan yang dilakukan pada saat ini dan permasalah

dalamnya. Menurut Hellgren terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan keberlangsungan pekerjaan di masa yang akan datang. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian atau ancaman dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, dan penurunan gaji.

De Witte (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan fenomena sosial yang dapat di ukur karena adanya perubahan fundamental seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan. Karyawan yang merasa pekerjaannya terancam memiliki kemungkinan untuk melindungi diri mereka secara psikologis dengan cara menarik diri dengan sengaja dari pekerjannya. Perilaku menarik diri ini dapat meliputi penurunan keterlibatan, komitmen, atau loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Job insecurity tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu melainkan juga pada sikap dan perilaku kerja karyawan termasuk vitalitas organisasi dalam jangka panjang. *Job insecurity* dapat membuat karyawan kurang memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Suatu perasaan tidak aman yang dipersepsikan oleh karyawan terkait dengan perannya di masa

mendatang dalam suatu organisasi dapat membuat karyawan kurang memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi, Arnold *et al* (1982). Karyawan yang merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya akan rentan terhadap kecemasan yang mengarah pada standar kinerja yang semakin rendah, Rossenblatt dan Ruvio (1996).

2. Indikator *Job Insecurity*

Hellgreen *et al* (1999) memasukkan dua indikator dalam *Job insecurity* yaitu:

1) Indikator Kuantitatif

Indikator kuantitatif merupakan hal-hal yang berkaitan dengan eksistensi pekerjaan yang dilaksanakan saat ini di masa mendatang.

2) Indikator Kualitatif

Indikator kualitatif merupakan kejadian yang mengarah pada ancaman yang dipersepsikan individu akan memburuknya kualitas dalam hubungan kerja, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir maupun berkurangnya kenaikan gaji.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job insecurity*

Ashford *et al* (1989) mengidentifikasi faktor yang menyebabkan timbulnya *job insecurity* adalah sebagai berikut

1) Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi dapat dijelaskan oleh beberapa faktor misalnya: komunikasi, organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasi yang terjadi antara lain dengan dilakukan *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

2) Karakteristik individu dan jabatan pekerjaan

Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri atas usia, gender, senioritas, pendidikan, posisi dalam perusahaan, latar belakang budaya, status , sosial ekonomi dan pengalaman kerja.

3) Karakteristik personal pekerja

Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis dan pesimis pada karyawan.

4. Faktor yang dipengaruhi *Job Insecurity*

Ashford *et al* (1989) menyatakan bahwa *job insecurity* sebagai suatu sumber stress yang melibatkan ketakutan, kehilangan potensi, dan kecemasan. Salah satu akibat dari stress tersebut adalah dalam bentuk permasalahan somatis, seperti tidak bisa tidur, dan kehilangan selera makan. Perasaan *job insecurity* dapat mengakibatkan permasalahan somatis dan hipertensi. Burchell (1999) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1) Faktor subyektif

Faktor subyektif merupakan faktor yang berhubungan dengan konsekuensi pemutusan hubungan kerja seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran.

2) Faktor obyektif

Faktor obyektif merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan.

B. Penelitian yang relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mukorobin (2015) dengan judul *faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada pegawai Bidang Teknologi Informasi* Universitas Gadjah Mada. Penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada pegawai Bidang Teknologi Informasi Universitas Gadjah Mada. Variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam menjelaskan *turnover intention*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2017) dengan judul *Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention pegawai berstatus kontrak di Gedung Pusat UGM*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan persepsi

manajemen SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai berstatus kontrak di Gedung Pusat UGM.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rathakrishnan *et al* (2017) dengan judul *Turnover intention of lecture in private universities in Malaysia*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Irwandi (2008) dengan judul *Analisis variabel-variabel predictors job insecurity terhadap turnover intention (studi empiris pada akuntan pendidik perguruan tinggi Indonesia)*. Penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dan kepribadian tiap individu dapat menimbulkan pengaruh negatif pada *job insecurity* sekaligus memicu terjadinya *turnover intention* serta mengindikasikan besarnya peluang alternatif kerja bagi akuntan pendidik yang merasa *insecure* terhadap profesinya.
5. Penelitian yang dilakukan Masdipi dan Yanita (2014) dengan judul *Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap intention turnover pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci*. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci (STIE SAK).

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah akan cenderung memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi. Lum *et al* (1998) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar, kondisi ini dapat dilihat apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah biasanya intensi keluar menjadi tinggi. Karyawan yang memiliki kepuasan rendah lebih mudah untuk meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Arnold dan Feldman (1982) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai maka semakin tinggi niat pegawai untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer SDM Sekolah X diketahui bahwa umumnya pegawai keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak puas terhadap gaji, promosi, jenis pekerjaan, dan minimnya penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Indartono dan Chen (2011) karyawan yang tidak puas terhadap gaji yang ia terima akan membandingkan gaji dan pekerjaan yang diterima dan dimiliki oleh orang lain. Lum *et al* (2001) mengatakan promosi berkaitan dengan gaji dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tidak adanya promosi yang berarti semakin kecilnya kemungkinan kenaikan gaji akan menurunkan tingkat kepuasan kerja. Adanya ketidakpuasan akan menimbulkan karyawan mencari

pembanding perusahaan lain. Hal ini kemudian berakibat munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini atau *intention to quit*.

Simamora (2004) mengatakan bahwa sistem penghargaan dibuat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja, dan menurunkan absensi karyawan, meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan, memberikan ketenangan, keamanan, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis serta mengefektifkan pengadaan karyawan.

Hasil wawancara pegawai kontrak Sekolah X juga menemukan adanya pegawai yang tidak puas dengan supervisi dan rekan kerja. Supervisi dan rekan kerja mempunyai peran penting dalam mendukung kinerja pegawai. Kondisi rekan kerja yang kurang mendukung akan menghambat kinerja dan mengakibatkan rasa tidak puas terhadap pekerjaan. Penelitian oleh Albattat dan Som (2013) menemukan bahwa adanya ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan munculnya kecenderungan untuk keluar yang mana akan mengarah pada *actual turnover* dan karyawan meninggalkan pekerjaannya saat ini.

2. Pengaruh *job Insecurity* terhadap *turnover intention*

Job insecurity tidak hanya akan berdampak negatif pada individu yang mengalaminya melainkan juga pada organisasi secara

keseluruhan. De Witte (2005) mengatakan bahwa *job insecurity* merupakan stresor yang paling berat pada karyawan. Hal yang mendasari seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya adalah adanya stresor, Asford *et al* (1989). Seseorang yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk keluar dari organisasi atau perusahaannya.

Berdasarkan wawancara pada pegawai kontrak di Sekolah X ditemukan salah satu alasan munculnya keinginan untuk keluar dari institusi saat ini adalah karena adanya indikasi *job insecurity*. Status sebagai pegawai kontrak menimbulkan kekhawatiran mengenai keberlangsungan kontrak kerjanya di masa yang akan datang. Pegawai kontrak lain mengatakan bahwa merasa khawatir dengan kondisi kerja yang semakin memburuk dan berkurangnya kenaikan gaji di masa yang akan datang.

Job insecurity memunculkan rasa tidak aman (*insecure*) dalam bekerja. *Job insecurity* dapat menimbulkan gangguan psikologis jika berlangsung terus menerus. Munculnya *job insecurity* mencerminkan pandangan individu bahwa organisasi tidak memenuhi aspek kerja tertentu dalam organisasi seperti, gaji, kepastian status karyawan, dan jaminan masa depan. Arnold dan Fieldman (2002) menyatakan bahwa *job insecurity* mempunyai hubungan positif dengan keinginan karyawan untuk pindah kerja. Pegawai kontrak Sekolah X yang memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi memiliki kemungkinan

yang besar untuk meninggalkan organisasi atau mencari alternatif pekerjaan lain.

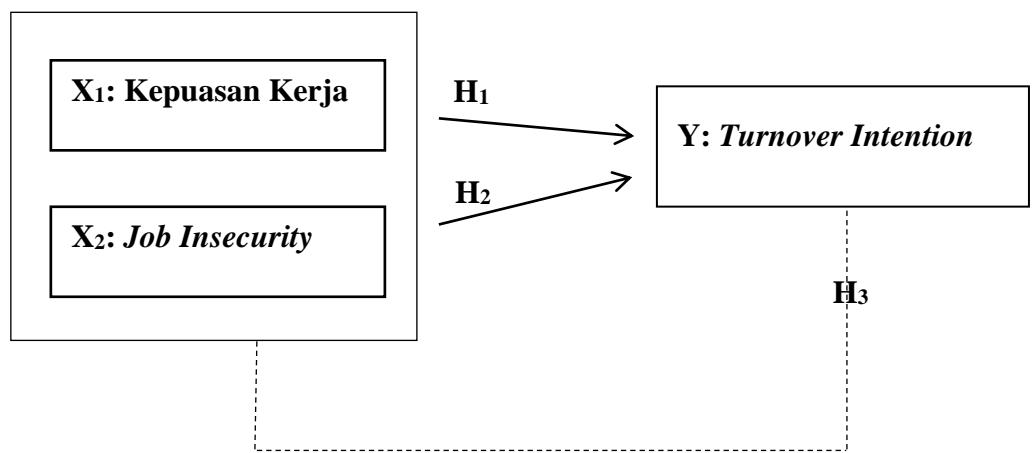
3. Pengaruh kepuasan kerja dan *job Insecurity* terhadap *turnover intention*

Brief dan Wiess (2002) mengungkapkan bahwa pandangan utama kepuasan kerja mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai respon afektif individual di tempat kerja. Apabila karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan, sehingga dapat menimbulkan rasa aman (*secure*) untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya dan tidak akan menimbulkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Kepuasan kerja dan *job insecurity* mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Pegawai kontrak yang puas dengan pekerjaannya dan merasa aman dengan kondisi kerjanya memiliki kecenderungan untuk tetap tinggal pada pekerjaannya saat ini. Pegawai kontrak yang merasa puas terhadap gaji dan tidak memiliki rasa khawatir terhadap kenaikan gaji di masa yang akan datang akan memilih untuk mempertahankan pekerjaannya saat ini dan tidak mencari alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya pegawai kontrak dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif baik terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerjanya sehingga pegawai kontrak akan merasa *insecure* dan akan memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaannya.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan di atas, maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

- Pengaruh antar variabel
- Pengaruh X₁ dan X₂ secara simultan terhadap Y

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris dari berbagai penelitian sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kepuasan kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y).

H₂: *Job Insecurity* (X₂) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y).

H₃: Kepuasan kerja (X₁) berpengaruh secara negatif dan *Job insecurity* (X₂) berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rumusan masalah assosiatif hubungan kausal. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menganalisa hubungan antar variabel, Sugiyono (2015). Rumusan masalah assosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, Sugiyono (2015). Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) yaitu kepuasan kerja dan *job insecurity* dan dependen (dipengaruhi) yaitu *turnover intention*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah X, Catur Tunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta. Penelitian dilakukan pada bulan Januari 2019 – April 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini secara umum untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel yang mempengaruhi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X.

a. Turnover intention

Mobley (1978) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan organisasi atau keluar dari tempatnya bekerja secara sadar, sukarela, dan berusaha untuk mencari pekerjaan lain. Mobley (1978) memaparkan tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *turnover intention*:

1) Thinking of quitting

Indikator ini merupakan pikiran yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Semakin sering karyawan memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini mengindikasikan tingginya *turnover intention*.

2) Intention to search for alternative

Karyawan yang berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain menandakan adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) *Intention to quit*

Keinginan untuk keluar menunjukkan adanya hasrat atau keinginan dari karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini. Semakin besar hasrat karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang dimilikinya saat ini menandakan adanya *turnover intention*.

2. Variable Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

a. Kepuasan kerja (X_1)

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Spector (1985) memaparkan ada 9 (sembilan) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1) Kepuasan terhadap gaji

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima. Gaji merupakan aspek dinamis dalam pekerjaan, karena gaji merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan terhadap gaji berarti merupakan kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima.

2) Kepuasan terhadap promosi

Indikator ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi. Kebijaksanaan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi bagi karyawan merupakan pengembangan potensi diri yang selanjutnya berakibat adanya peningkatan status dan peningkatan pendapatan sesuai dengan tingkat pekerjaannya.

3) Kepuasan terhadap supervisi

Indikator ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).

4) Kepuasan terhadap tunjangan tidak langsung (*fringe benefits*)

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap imbalan tidak langsung yang diterima dari perusahaan. tunjangan tidak langsung diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding. Jika upah dan gaji merupakan tunjangan atau kompensasi langsung karena berkaitan dengan prestasi kerja

maka *fringe benefits* merupakan tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena berkaitan dengan sikap mental karyawan seperti rasa tanggung jawab, ketelitian, dan lain-lain. *Fringe benefits* merupakan salah satu bentuk pemberian kompensasi yang berupa penyediaan paket/*benefit* dan program pelayanan bagi karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

5) Kepuasan terhadap penghargaan kontinjen (*contingent rewards*)

Indikator ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan perusahaan berdasarkan hasil kerja karyawan. *Contingent rewards* biasanya terbagi menjadi dua bentuk yaitu penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan rekomendasi untuk meningkatkan upah, bonus, dan promosi. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai, dan juga mendapat imbalan yang semestinya.

6) Kepuasan terhadap peraturan atau prosedur kerja

Indikator ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

7) Kepuasan terhadap rekan kerja (*co-worker*)

Indikator ini mengukur kepuasan karyawan terhadap dukungan rekan kerja. Kepuasan terhadap rekan kerja muncul dari interaksi dalam pekerjaan baik melihat sisi interpersonal maupun dari sisi kompetensi yang dimiliki oleh rekan kerja dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan.

8) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Indikator ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment* dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

9) Kepuasan terhadap komunikasi

Indikator ini mengukur kepuasan kerja pegawai terhadap informasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berhubungan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi di dalam organisasi memiliki alur pergerakan yang bersifat *vertical* dari atas ke bawah dan *horizontal* sejajar antar pegawai.

b. *Job Insecurity* (X_2)

Hellgren *et al* (1999) *job insecurity* merupakan suatu persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan yang meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Hellgren *et al* (1999) menggunakan dua indikator dalam mengukur *job insecurity* yaitu:

1) Indikator kuantitatif

Indikator kuantitatif merupakan hal-hal yang berkaitan dengan eksistensi pekerjaan yang dilaksanakan saat ini di masa mendatang.

2) Indikator kualitatif

Indikator kualitatif merupakan kejadian yang mengarah pada ancaman yang dipersepsikan individu akan memburuknya kualitas dalam hubungan kerja, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya peluang karir maupun berkurangnya kenaikan gaji.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah daya yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data kuisioner yang dibagikan kepada pegawai kontrak Sekolah X yang berperan sebagai responden penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan telah terdokumentasikan sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya. Pada penelitian ini data sekunder yang dimaksud adalah berupa jurnal penelitian terdahulu, data yang diperoleh dari lapangan yaitu dari Sekolah X dan beberapa referensi lain.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 118 pegawai kontrak di Sekolah X.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Kesimpulan yang ditarik dari sampel akan diberlakukan pada populasi, sehingga sampel yang akan digunakan harus memiliki sifat representatif. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probabilitas (*non probability sampling*) yaitu *purposive sampling*. Dalam *purposive sampling*, peneliti memilih responden semata-mata berdasarkan

karakteristik, pengalaman, sikap, atau persepsi mereka, Cooper dan Schindler (2008). Melalui teknik *purposive sampling*, seluruh subyek yang ditentukan dalam penelitian ini benar-benar memenuhi kriteria atau pertimbangan tertentu dan disesuaikan dengan pengukuran yang diperlukan. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan pertimbangan yaitu pegawai yang mempunyai status kontrak dan telah bekerja minimal 6 bulan. Jumlah pegawai kontrak Sekolah X yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan adalah sebanyak 118 pegawai.

Berbagai pakar memberikan beragam cara dalam menentukan ukuran sampel. Mengacu pada Rosce (1975) ukuran sampel yang tepat bagi penelitian adalah sebanyak lebih dari 30 responden hingga kurang dari 500. Hair *et al* (2010) dalam menyatakan bahwa penentuan jumlah responden dapat melalui jumlah item pertanyaan pada kuesioner. Metode yang digunakan untuk menentukan responden adalah dengan mengalikan 5x jumlah item pertanyaan. Jumlah item pertanyaan dalam variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berisi 9 pertanyaan, *job Insecurity* berisi 7 pertanyaan, dan *turnover intention* berisi 6 pertanyaan, total pertanyaan adalah 22 butir maka $22 \text{ butir} \times 5 = 110$. Jumlah pegawai kontrak di Sekolah X adalah sebanyak 118 pegawai maka jumlah tersebut telah memenuhi syarat untuk dapat digunakan sebagai responden dalam penelitian ini.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei atau *self-administered survey* dengan alat berupa angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian berisi seperangkat pertanyaan yang merupakan penjabaran indikator-indikator dari variabel-variabel penelitian. Kuesioner penelitian kemudian dibagian kepada responden yang merupakan sampel penelitian untuk diisi dan memperoleh daya. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, untuk mengetahui sejauh mana responden sesuai atau tidak sesuai dengan pertanyaan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini digunakan untuk menjaring data tentang kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention* pada pegawai kontrak di Sekolah X.

Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4, Hadi (1991). Konversi 4 pilihan angka adalah sebagai berikut:

- 1 = menunjukkan penilaian sangat tidak setuju (STS)
- 2 = menunjukkan penilaian tidak setuju (TS)
- 3 = menunjukkan nilai setuju (S)
- 4 = menunjukkan nilai sangat setuju (SS)

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda yaitu bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga

diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijaring pada responden.

G. Instrumen Penelitian

Penelitian ini memperoleh data primer dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner tersebut berisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, baik variabel dependen yaitu *turnover intention*, maupun variabel independen yaitu kepuasan kerja dan *insecurity*. Kuesioner yang disajikan berisi 22 pertanyaan. Pertanyaan terkait dengan *turnover intention* berjumlah 6 pertanyaan yang diadopsi dari Mobley (1978), 9 pertanyaan terkait dengan kepuasan kerja diadopsi dari Spector (1997), dan 7 pertanyaan terkait *job insecurity* diadopsi dari Hellgren (1999).

Tabel 4. Kisi-kisi instrumen penelitian

Variabel	Indikator	No Item	Sumber Instrumen
<i>Turnover intention</i>	1. <i>Thinking quitting</i> 2. <i>Intention to seacrh</i> 3. <i>Intention to quit</i>	1,2 3,4 5,6	Mobley (1978).
Kepuasan Kerja	1. <i>Gaji</i> 2. <i>Promosi</i> 3. <i>Supervisi</i> 4. Tunjangan tidak langsung (<i>fringe benefits</i>)	1 2 3 4	Spector (1997).
	5. Penghargaan kontinjen (<i>Contingen rewards</i>)	5	
	6. Peraturan/prosedur 7. Rekan kerja (<i>co-workers</i>) 8. Pekerjaan itu sendiri 9. Komunikasi	6 7 8 9	
<i>Job insecurity</i>	1. Kuantitatif 2. Kualitatif	1,2,3,4 5,6,7	Hellgren (1999)

H. Uji Instrumen

Kuesioner sebagai instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Sugiyono (2015) mengatakan bahwa dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011) uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebagai uji validitas. CFA adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah item-item yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Tujuan CFA adalah

untuk mengidentifikasi apakah item tiap indikator mempresentasikan variabel penelitian yang ada. CFA menguji apakah item pertanyaan dalam instrumen yang mewakili setiap indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Hasil analisis *loading factor* CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor.

Analisis CFA terpenuhi dengan asumsi nilai KMO (*Kaiser-Mayer-Oikin Measure of Sampling Adequacy*) lebih dari 0,5 dan nilai *Barlett Test of Sphericity* dengan signifikansi kurang dari 0,05, Ghazali (2011). Jika analisis CFA telah terpenuhi, maka tahap selanjutnya adalah menentukan apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Berikut ini hasil KMO dan *Barlett Test of Sphericity*:

Tabel 5. KMO and Barletts Test

Kaiser-Meyer-Oikin Measure of Sampling Adequacy		,836
Barlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1694,923
	Df	231
	Sig	,000

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Hasil tampilan output SPSS pada tabel 5 menunjukkan nilai KMO= 0,836 dan *Barlett Test* signifikan pada 0,000 yang berarti antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05). Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Suatu uji validitas dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 , Ghazali (2015). *Loading factor* merupakan korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jadi, jika uji

validitas memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 ($>0,5$) dapat berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Dari uji CFA yang dilakukan, didapatkan hasil seperti yang ditunjukkan tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *loading Factor* CFA Tahap 1
Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1	,694		
KK2	,730		
KK3	,668		
KK4	,828		
KK5	,772		
KK6	,578		
KK7	,618		
KK8	,698		
KK9	,781		
JI1		,549	
JI2		,543	
JI3		,415	
JI4		,791	
JI5		,890	
JI6		,869	
JI7		,828	
TI1			,756
TI2			,638
TI3			,827
TI4			,621
TI5			,790
TI6			,717

Extraction Method : Principal Component Analysis
 Rotation Method : Varimax with Kaiser Normalization
 a. Rotation converged in 6 iterations

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa item pertanyaan telah mengelompok pada masing-masing variabel yang berarti bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi. Namun

demikian, masih terdapat satu item pertanyaan yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5 (<0,5) yaitu JI3 (*job insecurity* 3) dengan item pernyataan “Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat”. Nilai *loading factor* pada item pertanyaan yang gugur mempunyai nilai 0,415 (JI3). Satu item dinyatakan gugur, maka jumlah item pertanyaan yang semula 22 item pertanyaan menjadi 21 pertanyaan. Berikut ini tabel yang menyajikan item-item pertanyaan yang lolos uji CFA:

Tabel 7. Hasil Uji *loading Factor* CFA Tahap 2
Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
KK1	,682		
KK2	,718		
KK3	,656		
KK4	,826		
KK5	,776		
KK6	,585		
KK7	,626		
KK8	,704		
KK9	,775		
JI1		,504	
JI2		,502	
JI4		,810	
JI5		,914	
JI6		,879	
JI7		,853	
TI1			,762
TI2			,633
TI3			,829
TI4			,617
TI5			,797
TI6			,723

Extraction Method : Principal Component Analysis
 Rotation Method : Varimax with Kaiser Normalization
 b. Rotation converged in 6 iterations

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 7 merupakan hasil uji *factor loading* dari ketiga variabel yang diteliti. Uji ini digunakan untuk mengetahui bahwa masing-masing variabel telah mengelompok menjadi satu. Hal ini menunjukkan bahwa komponen-komponen tersebut merupakan suatu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa semua item pertanyaan telah dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* di atas 0,5.. Selain uji CFA, selanjutnya akan dilakukan uji *convergent validity* dan *divergent validity*, Fornell dan Larcker (1981).

a. *Convergent Validity*

Convergent Validity atau validitas konvergen digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk/varibel memiliki kesamaan atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker (1981) menyatakan bahwa nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5. Nilai AVE ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Mean, Standar Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Corelations

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kepuasan_Kerja	2,92	0,36	0,707	0,893		
Job_Insecurity	2,89	0,53	0,698	-0,271**	0,877	
Turnover_Intention	2,89	0,53	0,725	-0,518***	0,637***	0,860

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

***Korelasi signifikan pada level 0,000

Nilai *Cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal

Tabel 8 menunjukkan bahwa semua varibel mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga uji *Convergent Validity* dinyatakan diterima. Nilai konstruk variabel kepuasan kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention* adalah sama.

b. *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk mengetahui apakah antar konstruk/variabel saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi dan *discriminant validity* diantara dua konstruk digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 agar konstruk/variabel yang diteliti tidak tumpang tindih. Jika tingkat korelasinya $\geq 0,85$ maka memerlukan konstruk yang sama/identik.

Tabel 9. Average Variance Extracted, Square Correlation and Dicrsiminant Validity

Variabel	AVE	1	2	3
Kepuasan_kerja	0,707	0,707	0,074	0,268
<i>Job_Insecurity</i>	0,698	-0,307	0,698	0,406
<i>Turnover_Intention</i>	0,725	-0,591	0,734	0,725

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Nilai AVE ditunjukkan oleh angka yang diblok warna merah muda

Discriminant validity ditunjukkan oleh angka yang bercetak tebal

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* kurang dari 0,85. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi dan *discriminant validity* diantara dua konstruk tidak saling tumpang tindih.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan, Sudarmanto (2005). Suatu instrumen dikatakan memiliki reliabilitas yang baik jika selalu memberikan hasil yang sama baik digunakan oleh peneliti yang sama ataupun oleh peneliti yang berbeda. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang menggambarkan kondisi riil.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang digunakan adalah metode koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha ≥ 0.60 , Ghozali (2011). Nilai koefisien *cronbach* yang mendekati 1 menandakan realibilitas dengan konsistensi tinggi. Adapun kategorisasi angka skala realibilitas yaitu:

1. $0.80 - 1.00 =$ Sangat Tinggi.
2. $0.60 - 0.79 =$ Tinggi
3. $0.40 - 0.59 =$ Sedang
4. $0.20 - 0.39 =$ Rendah
5. $0.00 - 0.19 =$ Sangat Rendah

Berikut ini hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan	Kategorisasi
<i>Turnover Intention</i>	0,893	Reliabel	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	0,877	Reliabel	Sangat Tinggi
<i>Job insecurity</i>	0,860	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer diolah tahun 2019

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 , dan berada pada rentan nilai 0.80 – 1.00. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas dalam kategori sangat tinggi

I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program *SPSS 25. SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* merupakan suatu program komputer yang secara khusus digunakan untuk mengolah dan menganalisis data statistik, Sudarmanto (2005). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurosisi, dan skewness, Ghazali (2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data setiap responden dan mengkategorikan data tersebut ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Menurut Azwar (2009) metode untuk pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji peryaratan analisis liner berganda dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis dengan tujuan untuk memberi kepastian bahwa persamaan regresi yang didapat memiliki ketepatan estimasi, tidak bias, dan konsisten. Menurut Ghazali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*Best Linier Unbiased Estimator/BLUE*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu dengan lolos uji-uji sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data, Santosa dan Ashari (2005). Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Ghazali (2011). Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Hasil uji normalitas dikatakan normal jika nilai signifikan $\geq 0,05$. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogrov Smirnov*. dengan pedoman sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $> level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a ditolak.
- b. H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $< level of significant (\alpha = 0,05)$, sebaliknya H_a diterima.

b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum, Ghazali (2011). Uji ini digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi ≥ 0.05 .

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), Ghazali (2011). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , Ghazali (2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghazali (2011). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas. Model regresi yang tidak mengandung heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi di atas 0,05 atau tingkat kepercayaan 5%, Ghazali (2011).

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen kemudian dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain. Analisis regresi membantu memahami bagaimana nilai khas (*variable criteria*) berubah ketika salah satu variabel independen bervariasi sedangkan variabel independen lainnya tetap, juga mengeksplorasi bentuk hubungannya, Indartono (2017).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan analisis regresi linier berganda ini dikarenakan terdapat satu variabel dependen dan dua variabel indenpenden. Persamaan regresi linier berganda adalah kondisi dimana ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Berikut ini adalah persamaan regresi liner berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = C + (\beta_1 X_1) + \beta_2 X_2) + R$$

Keterangan:

Y	= <i>Turnover intention</i>
C	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Kepuasan kerja
X_2	= <i>Job Insecurity</i>
R	= Residual

Tata cara untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima) jika tingkat signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 atau 5%, sebaliknya variabel independen dikatakan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel

dependen (hipotesis ditolak) jika tingkat signifikansi yang diperoleh lebih 0,05 atau 5%.

Regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif dilihat melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) , Ghazali (2011).

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghazali (2011). Jadi, Delta koefisien determinasi (R^2) merupakan peningkatan besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 1 (100%) maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang semakin besar, sebaliknya nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 0 maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen semakin terbatas. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen, Suryana (2009).

BAB. IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Penelitian ini mengangkat Sekolah X sebagai objek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai berstatus kontrak di Sekolah X yang berjumlah 118 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probabilitas (*non probability sampling*) yaitu *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil berdasarkan pertimbangan yaitu pegawai yang mempunyai status kontrak dan telah bekerja minimal 6 bulan. Jumlah pegawai kontrak Sekolah X yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan sebanyak 118 pegawai.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarluaskan angket kuesioner kepada pegawai kontrak di Sekolah X. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi dua analisis deskriptif. Pertama, analisis karakteristik responden Sekolah X yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, usia, status perkawinan, dan lama kerja. Kedua, deskripsi variabel yang terdiri dari: nilai maksimal, nilai minimal, nilai tengah dan standar deviasi serta kategorisasi jawaban tiap variabel yang diteliti untuk menggambarkan tanggapan pegawai

kontrak Sekolah X dari instrumen penelitian. Pembahasan mengenai masing-masing analisis disajikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Karakteristik Pegawai Kontrak Sekolah X

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, dan lama bekerja. Berikut ini hasil analisis setiap karakteristik responden:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak Sekolah X berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel 11. Karakteristik Pegawai Kontrak Sekolah X berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	78	66,1
Perempuan	40	33,9
Total	118	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 11 menunjukkan bahwa pegawai kontrak Sekolah X dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 78 orang atau sebesar 66,1% dan pegawai kontrak dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 40 orang atau sebesar 33,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak Sekolah X didominasi oleh laki-laki.

2) Usia

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak Sekolah X berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut.

Tabel 12. Karakteristik Pegawai Kontrak Sekolah X berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
19-28	32	27,1
29-38	52	44,1
39-48	16	13,6
49-58	18	15,3
Jumlah	118	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 12 menunjukkan bahwa pegawai kontrak Sekolah X mayoritas berusia 29-38 tahun dengan persentase sebesar 44,1%. Posisi kedua adalah pegawai berusia 19-28 tahun dengan persentase 27,1%. Posisi ketiga adalah pegawai berusia 49-58 tahun dengan persentase 15,3%. Posisi keempat adalah pegawai berusia 39-48 tahun dengan persentase 13,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak Sekolah X mayoritas berusia antara 29-38 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak Sekolah X berdasarkan pendidikan terakhir pada tabel berikut.

Tabel 13. Karakteristik Pegawai Kontrak Sekolah X berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	4	3,4
SMA/SMK	26	22,0
DIPLOMA	57	48,3
SARJANA	31	26,3
Total	118	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 13 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pegawai kontrak Sekolah X untuk jenjang pendidikan SMP sebesar 3,4%, jenjang pendidikan SMA/SMK 22,0%, jenjang pendidikan diploma sebesar 48,3%, jenjang pendidikan sarjana sebesar 26,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontak Sekolah X mayoritas memiliki pendidikan terakhir diploma.

4) Status Perkawinan

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak Sekolah X berdasarkan status perkawinan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 14. Karakteristik Pegawai Kontrak Sekolah X berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	77	65,3
Lajang	41	34,%
Total	118	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 14 menunjukkan bahwa pegawai kontrak Sekolah X yang menikah berkeluarga sebesar 65,3%. Pegawai kontrak yang masih lajang sebesar 34%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai kontrak Sekolah X telah menikah.

5) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak Sekolah X berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 15. Karakteristik Pegawai Kontrak Sekolah X berdasarkan Masa Keja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 tahun	15	12,7
3-4 tahun	33	28,0
5-6 tahun	25	21,2
7-8 tahun	20	16,9
9-10 tahun	25	21,2
Total	118	100,0

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 15 menunjukkan pegawai kontrak yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebesar 12,7%, pegawai kontrak yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebesar 28%, pegawai kontrak yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebesar 21,2 %, pegawai kontrak yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebesar 16,9%, dan pegawai kontrak yang memiliki masa kerja 9-10 tahun sebesar 21,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontak Sekolah X mayoritas memiliki masa kerja 3-4 tahun.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai kontrak mengenai kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak Sekolah X. Data hasil penelitian dikategorikan dalam tiga kelompok yaitu, tinggi, sedang, dan rendah.

Hasil kategorisasi disajikan sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja

Hasil analisis deskripsi pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai minimal sebesar 18,00 ; nilai maksimal sebesar

35,00; rata-rata (*mean*) sebesar 26,2458; dan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3,22632. Data kepuasan kerja kemudian dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Variabel kepuasan kerja memiliki 9 butir pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4. Kategorisasi variabel kepuasan kerja disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 16 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 29,47$	16	13,6
Sedang	$23,02 \leq X < 29,47$	78	66,1
Rendah	$X < 23,02$	24	20,3
Total		118	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 16 menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel kepuasan kerja pegawai kontrak dalam kategori tinggi sebanyak 16 orang dengan persentase 13,6%. Responden yang memberikan penilaian kepuasan kerja pegawai kontrak dalam kategori sedang berjumlah 78 orang dengan persentase 66,1%. Penilaian terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak dalam kategori rendah berjumlah 24 orang dengan persentase sebesar 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai kontrak Sekolah X memiliki tingkat kepuasan kerja dalam kategori sedang.

2) *Job insecurity*

Hasil analisis deskripsi pada variabel *job insecurity* pegawai kontrak diperoleh nilai minimal sebesar 11 ; nilai maksimal sebesar 24; rata-rata (*mean*) sebesar 17,3475; dan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3,18978. Data kepuasan kerja kemudian dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Variabel *job insecurity* memiliki 7 butir pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4. Kategorisasi variabel *job insecurity* disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 17 Kategorisasi variabel *job insecurity*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 20,54$	21	17,8
Sedang	$14,15 \leq X < 20,54$	73	61,9
Rendah	$X < 14,15$	24	20,3
Total		118	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 17 menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel *job insecurity* pegawai kontrak dalam kategori tinggi sebanyak 21 orang dengan persentase 17,8%. Responden yang memberikan penilaian *job insecurity* pegawai kontrak dalam kategori sedang berjumlah 73 orang dengan persentase 61,9%. Penilaian terhadap *job insecurity* dalam kategori rendah berjumlah 24 orang dengan persentase sebanyak

20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai kontrak Sekolah X memiliki tingkat *job insecurity* dalam kategori sedang.

3) *Turnover intention*

Hasil analisis deskripsi pada variabel *turnover intention* pegawai kontrak diperoleh nilai minimal sebesar 11 ; nilai maksimal sebesar 24; rata-rata (*mean*) sebesar 17,3390; dan standar deviasi atau simpangan baku sebesar 3,18978. Data kepuasan kerja kemudian dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Variabel *turnover intention* memiliki 6 butir pertanyaan yang masing-masing skor 1,2,3,4. Kategorisasi variabel *turnover intention* disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 18. Kategorisasi variabel *turnover intention*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 20,53$	20	16,9
Sedang	$14,15 \leq X < 20,53$	75	63,9
Rendah	$X < 14,15$	23	19,5
Total		118	100

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 18 menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian terhadap variabel *turnover intention* pegawai kontrak dalam kategori tinggi sebanyak 20 orang dengan persentase 16,9%. Responden yang memberikan penilaian *turnover intention* pegawai dalam kategori sedang berjumlah 75 orang dengan persentase 63,9%. Penilaian terhadap *turnover intention*

dalam kategori rendah berjumlah 23 orang dengan persentase sebanyak 19,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai kontrak Sekolah X memiliki tingkat *turnover intention* dalam kategori sedang.

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Uji prasyarat ini dilakukan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS 25.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat dalam penelitian ini disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah tiap variabel yang diteliti terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik sederhana dari *Kolmogrov Smirnov*. Variabel dikatakan terdistribusi secara normal jika variabel tersebut memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$.

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja	0,069	Normal
<i>Job insecurity</i>	0,063	Normal
<i>Turnover intention</i>	0,175	Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 19 menunjukkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena memiliki tingkat signifikansi $\geq 0,05$. Hal tersebut

menunjukkan bahwa penyebaran data penelitian merata di wilayah normalitas atau dengan kata lain data tersebut variatif.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linier , kuadrat, atau kubik, Ghazali, (2011). Uji linearitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki hubungan linear dengan variabel terikat. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear jika memiliki nilai signifikansi ≥ 0.05 . Berikut ini merupakan tabel hasil uji linearitas.

Tabel 20. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kepuasan kerja <i>Job insecurity</i>	0,070 0,333	Linear Linear
Sumber: Data Primer diolah tahun 2019		

Tabel 20 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (kepuasan kerja dan *job insecurity*) memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen (*turnover intention*). Hal tersebut dikarenakan hasil uji linieritas menunjukkan nilai signifikansi $\geq 0,05$.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan linear (multikolinearitas) antar variabel bebas pada

penelitian ini. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas yang diteliti adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel bebas yang diteliti dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* memiliki nilai $> 0,1$ dan VIF memiliki nilai <10 , Ghazali (2011). Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0,926	1,080	Tidak terjadi multikolinearitas
<i>Job insecurity</i>	0,926	1,080	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 21 menunjukkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *tolerance* pada variabel independen sebesar 0,926 (lebih dari 0.1) dan nilai VIF pada variabel independen sebesar 1,080 (kurang dari 10).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain, Ghazali (2011). Model regresi yang tidak mengandung heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi di atas tingkat kepercayaan diatas 0,05 atau 5%, Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi:

Tabel 22. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kepuasan kerja	0,953	Non Heteroskedastisitas
<i>Job insecurity</i>	0,491	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

Tabel 22 menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, karena hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi diatas 0,05 atau 5 %.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hasil hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan variabel kepuasan kerja dan variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Analisis yang digunakan untuk uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan program *SPSS 25.0 for Windows*.

Tabel 23. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Independen, dan Variabel kontrol	<i>Turnover Intention</i>			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,076	0,034	0,068	0,041
Usia	-0,105	-0,226	0,164	0,036
Pendidikan Terakhir	0,083	0,011	0,055	0,011
Status Perkawinan	-0,093	-0,135	0,148	0,079
Masa Kerja	0,105	0,120	-0,018	0,013
Kepuasan Kerja		-0,526***		-0,357***
<i>Job Insecurity</i>			0,669***	0,554***
R ²	0,030***	0,292***	0,431***	0,540***
Δ R ²	0,030	0,262	0,401	0,510

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, seluruh variabel kontrol seperti jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status perkawinan, memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak. Selanjutnya hasil analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan penulis.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Ringkasan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS 25.0 for Windows dalam penelitian ini dapat dilihat

pada Tabel 23. Berdasarkan tabel 23 diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan sebesar (β) -0,526 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai kontrak sebesar (ΔR^2) 0,262. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Ringkasan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS 25.0 *for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 23. Berdasarkan tabel 23 diketahui bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak sebesar (β) 0,669 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak sebesar (ΔR^2) 0,401. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kepuasan kerja dan *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Ringkasan hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS 25.0 *for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 23. Berdasarkan tabel 23 diketahui bahwa kepuasan kerja pegawai kontrak Sekolah X berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar (β) -0,357 (** $p<0,05$; $p=0,000$)

dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X sebesar (β) 0,554 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X sebesar (ΔR^2) 0,501. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	Terbukti
2	<i>Job insecurity</i> (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	Terbukti
3	Kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang negatif terhadap <i>turnover intention</i> (Y) dan <i>Job insecurity</i> (X_2) memiliki pengaruh yang positif terhadap <i>turnover intention</i> (Y)	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah tahun 2019

C. Pembahasan

Bagian pembahasan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) -0,526 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,262.

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel kepuasan kerja

berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X maka dengan ini hipotesis pertama diterima.

Kepuasan kerja pegawai kontrak dapat dilihat dari indikator kepuasan kerja terhadap gaji, promosi, supervisi, tunjangan tidak langsung (*fringe benefits*), penghargaan kontinen, peraturan atau prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Kepuasan terhadap atasan, rekan kerja, dan prosedur kerja, berdampak pada kenyamanan karyawan untuk bekerja di suatu tempat. Pegawai kontrak yang merasa tidak puas dengan atasan, rekan kerja, dan prosedur kerjanya akan cenderung memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini (*intention to quit*). Gaya memimpin atasan yang tidak cocok, prosedur kerja yang menyulitkan, dan rekan kerja yang tidak kooperatif dapat menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang ia jalani saat ini juga akan cenderung memikirkan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to search for alternatives*).

Hasil penelitian menunjukkan skor paling rendah dalam variabel kepuasan kerja ada pada indikator kepuasan terhadap komunikasi. Komunikasi dalam pekerjaan di Sekolah X pada dasarnya sudah didukung oleh sistem namun seringkali terjadi kesalahahpahaman dalam memahami alur pekerjaan yang mengakibatkan pekerjaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rathakrishnan *et al* (2016) yang berjudul *turnover intention of lecturer in privat university in Malaysia*. Hasilnya menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai (β) 0,0669 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0.401. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X; hipotesis kedua diterima

Pegawai kontrak yang memiliki *job insecurity* yang rendah akan memiliki tingkat *turnover intention* yang rendah. *Job insecurity* dapat dilihat dari 2 indikator yaitu kuantitatif dan kualitatif. Indikator kuantitatif berkaitan dengan kondisi psikologis karyawan yang memiliki kekhawatiran mengenai eksistensi pekerjaan saat ini di masa yang akan datang. Karyawan yang merasa tidak aman dan khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya akan cenderung memiliki keinginan untuk

keluar dari pekerjaan dan mencari alternatif pekerjaan lain yang dirasa lebih baik. Indikator kualitatif mengarah kepada ancaman yang dipersepsikan individu akan memburuknya kualitas hubungan kerja, seperti berkurangnya kenaikan gaji dan memburuknya kondisi kerja. Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dan khawatir terhadap berkurangnya kenaikan gaji dan memburuknya kondisi kerja memunculkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan saat ini.

Indikator *job insecurity* dengan skor yang paling rendah adalah adalah *job insecurity* kuantitatif. *Job insecurity* kuantitatif muncul karena adanya hal-hal seperti status kontrak kerja pegawai yang memunculkan kekhawatiran mengenai keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang. Pegawai yang memiliki status kontrak dan tidak adanya kepastian karir di masa yang akan datang cenderung memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan dan mencari alternatif pekerjaan yang lebih menjanjikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ameen *et al* (1995) yang berjudul “*An Empirical Investigation of Antecedents and Consequences of Job Insecurity on The Turnover Intentions of Academic Accountants*” pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa Variabel kepuasan kerja dan *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai kepuasan kerja (β) -0,357 (** $p<0,05$; $p=0,000$) dan *job insecurity* (β) 0,554 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,510. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X.

Pegawai kontrak yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap pekerjaannya dan memiliki tingkat kekhawatiran yang rendah terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang akan mengurangi tingkat keinginan untuk keluar (*intention to quit*). Keinginan untuk keluar dari pekerjaannya juga akan berkurang jika pegawai kontrak merasa puas dengan gaji dan keuntungan yang diterima serta tidak adanya kekhawatiran akan penurunan gaji di masa yang akan datang (*job insecurity* kualitatif). Pegawai kontrak yang merasa puas terhadap atasan dan rekan kerja serta tidak memiliki rasa khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya di masa yang akan datang memiliki keinginan yang rendah untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*intention to*

quit). Pegawai kontrak yang merasa puas terhadap promosi dan penghargaan yang diberikan perusahaan serta rendahnya persepsi ancaman akan memburuknya kondisi kerja cenderung enggan untuk berpikir keluar dari pekerjaannya (*thinking of quitting*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* staf pengajar di Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara“. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Sekolah X. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta (β) -0.526 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0.262 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* sebesar 26,2%. Jadi, jika pegawai kontrak Sekolah X memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan menghasilkan tingkat keinginan untuk keluar atau *turnover intention* yang rendah. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan yang rendah.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai Sekolah X. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien beta (β) 0,669 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0.401 yang artinya *Job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 40,1%. Jadi, jika pegawai kontrak Sekolah X memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah maka akan menghasilkan tingkat keinginan untuk keluar atau *turnover intention* yang rendah. Semakin rendah *job insecurity*

yang dimiliki oleh pegawai akan menghasilkan *turnover intention* yang semakin rendah.

3. Kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi linear diperoleh nilai kepuasan kerja (β) -0,357 (** $p<0,05$; $p=0,000$) dan *job insecurity* (β) 0,554 (** $p<0,05$; $p=0,000$). Kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,262 yang artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* 26,2%. Kontribusi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar (ΔR^2) 0,401 yang artinya *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* 40,1% Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan *job insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

1. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu kepuasan kerja dan *job insecurity*. Kontribusi dari kepuasan kerja dan *job insecurity* hanya sebesar 0,510 atau 51%. Terdapat beberapa varibel lain yang bisa diteliti untuk penelitian selanjutnya dengan *turnover intention* pegawai Sekolah X.

2. Pengambilan data dalam penelitian ini hanya menggunakan angket atau kuesioner sehingga kedalaman data masih kurang dalam menggali pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pegawai kontrak Sekolah X.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah X
 - a. Kategorisasi variabel *turnover intention* mayoritas berada pada kategori sedang. Manajemen Sekolah X disarankan untuk mempunyai strategi khusus untuk menurunkan *turnover intention* karena hal ini dapat memberikan biaya lebih bagi perusahaan, seperti berkurangnya produktivitas karyawan dan biaya rekrutmen jika terjadi *actual turnover*. Strategi yang dapat diterapkan oleh Sekolah X adalah dengan meminimalisasi *turnover intention* dengan memberikan motivasi kepada pegawai antara lain melalui pemberian fasilitas pendukung, cuti, atau bonus sebagai bentuk *reward* bagi pegawai apabila mereka telah bekerja dengan baik.
 - b. Pada variabel kepuasan kerja, indikator dengan skor paling rendah adalah kepuasan terhadap komunikasi. Manajemen Sekolah X disarankan untuk dapat mengoptimalkan penggunaan sarana sistem komunikasi yang selama ini telah tersedia di Sekolah X. Penggunaan sistem aplikasi INEMs (*Internal Electronic Mailing Systems*) untuk

sarana komunikasi antar staf bagian persuratan, sistem aplikasi SIMKEU (Sistem Informasi Keuangan) untuk mendukung komunikasi bagian keuangan, sistem aplikasi SIRENCANG (Sistem Infomasi Manajemen Pengadaan Langsung) untuk mendukung komunikasi bagian aset dan keuangan, sistem aplikasi ELEGAN (*Electronic Legal Drafting*) untuk sarana komunikasi bagian sumber daya manusia mengenai pemohonan pembuatan Surat Keputusan dan lain sebagainya. Jika penggunaan aplikasi diterapkan secara optimal maka komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan dan komunikasi horizontal antar sesama pegawai dapat berjalan dengan baik.

- c. Pada variabel *job insecurity*, indikator dengan skor paling rendah adalah *job insecurity* kuantitatif. Pegawai kontak memiliki kekhawatiran mengenai keberlangsungan kontrak kerjanya di masa yang akan datang. Manajemen Sekolah X disarankan untuk menawarkan peta jenjang karir yang jelas terutama bagi pegawai kontrak. Pimpinan manajemen sebaiknya merancang skema yang memungkinkan pegawai kontrak untuk mempunyai kejelasan karir di masa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pengkajian secara lebih mendalam diharapkan bisa

dilakukan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.

- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap *turnover intention*, seperti komitmen organisasi, kelelahan emosional, *work family conflict*, persepsi dari karyawan, dan lain-lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Nugroho, Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Andi Yogyakarta: Yogyakarta
- Albattat, A. R. S., dan Som, A. P. M. (2013). Employee dissatisfaction and turnover crises in the Malaysian hospitality industry. *International Journal of Business and Management*, 8 (5), 62.
- Arnold, H.J., dan Feldman, D.C. (1982). A Multivariate analysis of determinant of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, Vol 67, No.3, PP.350-360.
- Ashari, Purbaya Budi Santosa. (2005). Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ashford, S.J., Lee C. dan Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity. A theory based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. Vol 32 (4) 803-829.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brief, A.P., dan Weiss, H.M. (2002), Organizational Behaviour: Affect in the workplace, *Annual Review of Psychology*.Vol 53,pp 279-307
- Burchell, B. J. (1999). The unequal distribution of job insecurity. *International Review of Applied Economics* , 13 (3), 437-458.
- Campbell, D. T., dan Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Chaplin, J.P. (2004). Kamus lengkap psikologi. Cetakan ke 9. *Penerjemah kartini kartono*. Jakarta: Rajawali press.
- Chen, H, S., Yang C,C. (2006). The Development of an employee satisfaction model for higher education. *Article in The TQM Magazine*.
- Colquitt, J. A. Lepine, J.A., and Wesson, M.J. (2019). Organizational behavior improving performance and commitment in the workplace. 6th. MC Graw Hill.
- Cooper, D.R., dan Schindler, P.S. (2008). Business research Methods. The McGraw-Hill Companies.
- Darmawati, A., dan Indartono, S. (2015). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal ilmu manajemen*. Vol.12 No. 2.

- De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-Being: Review of The Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol.8(2): 155–177.
- Dess, G. G., dan Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26, 446-456.
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Anallisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F. Jr. *et al* (2010). Multivariate Data Analysis 7th edition. Pearson Education Limited. Harlow England.
- Hadi, Sutrisno. (1991). Analisa Butir untuk Instrument. Edisi pertama. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J.; and Anderson. R. E. (2010), Multivariate Data Analysis, 7th ed. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005).Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment asPredictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue*
- Hellgren, J., Sverke, M. and Isaakson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational psychology*. Vol 8 (2: 179-195.
- Hinkin, T. R., Tracey, J. B., and Enz, C. A. (1997). Scale Construction; Developing Reliable And Valid Measurement Instrument. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 21 (1), 100-120.
- Indartono, S. (2014). Manajemen: “Character” Inside. *Course Module Series*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Indartono, S., and Chen, C. H. V. (2011). Moderating effects of tenure and gender on the relationship between perception of organizational politics and commitment and trust. *South Asian Journal of Management*, Vol 18 (1).
- Indranata. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Instensi Keluar Karyawan Zam-Zam Tirta Water Park. *Thesis* .Univesitas Gadjah Mada.
- Irwandi. (2008). Analisis pengaruh job insecurity terhadap turnover intention studi empiris pada akuntan pendidik perguruan tinggi di Indonesia. *Thesis*. Universitas Diponegoro.

- Jackofsky, E.F. dan Peter, L.H. (1983). Job turnover versus company turnover reassessment of the march and simon participation hypothesis. *Journal of applied psychology*, 68 (3), 490-495.
- Karatepe, O.M., dan Ngeche, R.N. (2012). does Job Embeddedness Mediate the Effect of Work Engagement on Job Outcomes? A Study of Hotel Employees in Cameroon? A Study of Hotel Employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing dan Management*, 21 (4), 440-461.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Lamberts, Monique. (2011). The relationship between stress levels and job satisfaction amongs high scholl educators in de aar (northern cape). Magister commerc in industrial psychology. University of the western cape.
- Lum. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 305-104.
- Martin, Adam., and Roodt, Gert. (2007). Employee perceptions of organizational commitment, Job Satisfaction and turnover intention in a post-merger institution. *Journal of Industrial Psychology*. Vol 34. No 1 pp. 23-31.
- Masdipi, Erni and Yanita, Poni. (2014). “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Organisasi dan Job insecurity terhadap Intention to Turnover Pada Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kencana (STIE SAK). Vol 2 No 3.
- Mobley, (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.
- Mobley, W., H. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63: 408-414.
- Mobley, W.H. Griffeth, R.W., & Hand, H.H & Meglino. (1979). *Review and conceptual analysis of the employee turnover process*. *Psychological bulletin*, 86-493-522.
- Mujiati, W.N. & Dewi, K, S. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*. Vol 14 (2)
- Mukorobin. (2015), Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pegawai Bidang Teknologi Informasi Universitas Gadjah Mada. *Thesis*. Universitas Gadjah Mada.

- Pranowo, Suryo. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Profita*. Edisi 4.
- Rahthakrishnan, T, Imm Ng, S., Kok, K, T. (2016). Turnover intention of lecturers in Privat University in Malaysia. *Pertanika Journal*.
- Robbin, S.P. (2011). *Organizational behavior*. Fifth Edition. Pearson Education.
- Rossenblatt, S.P. dan Ruvio, A. (1996). A test of multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teacher. *Journal of organizational behavior*. Vol 17: 587-605.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc. hal.189-197.
- Rosser, V.J. (2004). Faculty members' intentions to leave: A national study on their worklife and satisfaction. *Research in Higher Education*, 45 (3), 285-309.
- SHRM. (2017). *How to Determine Turnover Rate*. Diakses Agustus 2019 dari www.shrm.org.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service satisfaction survey. *American Journal of Community psychology*, 13 (6), 693-713
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. California: Sage Publication.
- Sudarmanto R. G. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta Sutrisno.
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. UPI.
- Sutrisno, Heru. (2017). Analisis Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention pegawai berstatus kontrak di gedung pusat UGM, *Thesis*. Manajemen Pendidikan Tinggi.
- Tett, R.P. dan Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.

Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada staf kantor akuntan public. *Jurnal akuntansi dan keuangan*. Vol 3 (2).

Yani, Dita. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention staf pengajar di fakultas kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara. *Jurnal Analitika*, Vol 8 (2).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* PADA PEGAWAI KONTRAK SEKOLAH X

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/-i
Staf Tenaga Kependidikan
Sekolah X

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS), bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap turnover intention pada pegawai kontrak di Sekolah X”**. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/-i mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/-i apa adanya. Informasi yang didapatkan dari kuesioner ini akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan sebagai bahan penelitian. Mohon untuk tidak saling mendiskusikan jawaban dengan responden lain demi menjaga keaslian pendapat Anda masing-masing

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya



Karomah
(Mahasiswa Manajemen FE UNY)

KUESIONER PENELITIAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju (1)
 - b. TS : Tidak Setuju (2)
 - c. S : Setuju (3)
 - d. SS : Sangat Setuju (4)

2. DATA RESPONDEN

Jenis Kelamin : (.....) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan terakhir : (.....)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas/setara
4. Diploma I/II/III
5. Sarjana/DIV

Status perkawinan : 1. Lajang 2. Menikah

Masa kerja : TahunBulan.....

DAFTAR ANGKET PENELITIAN

Kepuasan Kerja (X1) = 9 pertanyaan

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa diberi gaji dalam jumlah yang pantas untuk pekerjaan yang saya lakukan				
2	Mereka yang melakukan pekerjaan yang baik memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan				
3	Atasan (supervisor) saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaan				
4	Paket keuntungan (<i>benefit</i>) yang saya dapatkan dari institusi saya bekerja adalah pantas				
5	Ketika saya mengerjakan tugas dengan baik, saya menerima pengakuan untuk hal itu, dan itu pantas saya terima				
6	Beberapa peraturan dan prosedur kerja membuat saya sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik				
7	Saya menyukai orang-orang yang saya ajak kerja				
8	Pekerjaan saya menyenangkan				
9	Komunikasi diantara organisasi ini terjalin dengan baik				

Job Insecurity (X2) = 7 pertanyaan

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya khawatir harus keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sebelum saya menginginkannya				
2	Ada resiko saya harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja pada masa mendatang				
3	Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat				
4	Saya memiliki peluang kerja yang baik di perusahaan tempat saya bekerja				
5	Saya merasa bahwa perusahaan tempat saya bekerja dapat menyediakan pekerjaan				

	yang menarik di masa yang akan datang				
6	Saya percaya bahwa perusahaan tempat saya bekerja juga akan membutuhkan keahlian saya di masa mendatang				
7	Kenaikan gaji saya di perusahaan tempat saya bekerja menjanjikan				

Turnover Intention (Y) = 6 pertanyaan

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya mempunyai pemikiran untuk keluar dari organisasi ini				
2	Saya merasa nyaman dengan organisasi ini				
3	Saya mencari perbandingan pekerjaan lain diluar organisasi ini yang cocok dengan saya				
4	saya merasa organisasi ini adalah tempat terbaik untuk saya bekerja				
5	Saya berniat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya baik dalam waktu dekat maupun dalam jangka panjang				
6	Saya berkomitmen untuk tetap bekerja di organisasi ini				

Lampiran 2. Data Validitas dan Reliabilitas

No	Kepuasan Kerja									Job Insecurity						Turnover Intention						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6
1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
5	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
7	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3
8	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
11	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2
12	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
16	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	1	4	3	2	4	2	3	3	4	2	4	4
19	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
20	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3
21	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
27	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4
28	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3
29	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
30	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
31	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
33	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
34	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2
36	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
37	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2

No	Kepuasan Kerja									Job Insecurity							Turnover Intention						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	
38	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2
39	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	
40	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
41	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
42	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
43	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
44	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
45	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
47	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
48	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2
49	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
50	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
51	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
53	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3
54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
56	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4
60	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	1	4	1
61	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
62	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
63	1	1	1	4	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
64	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
67	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
68	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
69	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
71	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3
72	3	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4
73	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
74	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
76	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

No	Kepuasan Kerja									Job Insecurity							Turnover Intention						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	
77	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3
78	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
79	3	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	
80	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	
81	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	
82	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	
83	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
84	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	
85	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
86	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
87	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
88	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
89	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	
90	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	
91	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	
92	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	
93	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	
94	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	
95	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	
96	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
97	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	
98	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	
99	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	
100	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
101	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	
102	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
103	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	
104	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
105	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	1	4	3	2	4	2	3	3	4	2	4	4	
106	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
107	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	
108	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
109	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
110	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
111	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	
112	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	
113	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	
114	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	
115	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
116	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
117	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	
118	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	

Lampiran 3 : Data Penelitian

No	Kepuasan Kerja									Job Insecurity						Turnover Intention								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	Total
1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	2	2	15	2	3	2	2	3	2	14
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	3	3	15
3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	25	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	2	2	2	3	1	1	11	2	3	2	2	2	2	13
5	2	3	2	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	1	4	17	3	3	3	3	3	3	18
6	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23
7	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	2	4	4	4	4	4	22	3	4	3	4	2	2	18
8	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	4	2	3	1	2	2	14	3	4	3	4	3	3	20
9	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	3	2	2	3	1	1	12	2	2	2	2	3	3	14
10	3	3	3	3	3	2	3	2	2	24	3	3	3	2	1	3	15	3	2	3	3	3	3	17
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23
12	4	3	2	3	3	4	4	3	2	28	3	2	2	3	3	3	16	3	3	3	3	4	3	19
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	29	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19
14	4	3	3	3	3	4	3	3	4	30	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	3	3	17
15	3	2	2	2	4	3	2	3	3	24	4	3	2	3	3	4	19	3	4	3	3	4	2	19
16	4	4	3	3	4	4	4	4	3	33	3	3	3	3	4	3	19	2	3	3	1	3	4	16
17	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	3	2	2	2	2	3	14	3	2	2	4	3	2	16
18	4	3	2	3	3	4	4	3	3	29	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	1	3	4	16
19	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	3	2	2	3	2	2	14	2	3	3	4	3	4	19
20	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23	3	2	2	3	4	2	16	3	3	3	1	4	2	16
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	16

No	Kepuasan Kerja									Job Insecurity							Turnover Intention							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
23	2	1	2	2	2	2	2	3	4	20	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	4	3	3	21
24	2	4	4	4	2	4	2	3	2	27	4	3	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	3	23
25	3	3	3	4	4	4	4	4	2	31	2	3	2	2	4	3	16	2	2	2	2	2	2	12
26	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	2	2	2	2	1	2	11	3	4	2	3	3	2	17
27	4	3	3	3	3	2	3	3	2	26	4	3	3	4	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	3	2	4	3	3	3	3	27	3	2	2	2	3	2	14	3	2	2	3	2	3	15
29	3	3	3	3	3	3	2	3	2	25	4	3	3	2	3	3	18	3	2	2	3	3	3	16
30	3	3	4	3	4	3	3	4	3	30	2	3	2	2	3	2	14	1	4	2	2	2	3	14
31	3	3	2	3	3	2	2	3	2	23	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	4	3	2	18
32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34	2	1	4	2	2	2	13	2	2	2	2	3	3	14
33	2	2	4	2	3	3	4	3	2	25	4	3	2	2	2	3	16	3	3	2	3	3	3	17
34	3	2	2	3	3	3	3	3	2	24	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	4	4	4	23
35	4	3	2	3	3	4	4	3	3	29	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	4	2	3	16
36	3	3	3	4	3	3	4	4	2	29	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	1	1	2	11
37	3	3	3	3	3	4	3	4	2	28	4	3	4	3	3	4	21	3	3	2	2	4	3	17
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	4	20
39	1	1	1	4	3	3	4	4	4	25	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	2	2	2	15
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	4	3	3	4	4	3	21	4	4	3	4	4	4	23
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34	3	3	2	1	1	3	13	2	2	2	1	2	3	12
42	3	2	3	3	2	2	2	3	2	22	2	4	1	2	3	3	15	3	3	4	3	3	4	20
43	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31	3	3	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13
44	2	2	2	2	3	3	4	3	2	23	4	3	4	3	4	3	21	3	3	2	4	2	3	17

No	Kepuasan Kerja									Job Insecurity							Turnover Intention							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
45	2	3	3	2	3	3	3	2	2	23	2	3	3	4	4	4	20	4	2	3	2	3	3	17
46	4	4	4	4	4	1	4	4	4	33	4	2	2	3	4	3	18	3	2	1	1	3	4	14
47	3	3	2	2	3	3	3	3	2	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
48	2	2	3	2	3	2	3	3	2	22	4	3	3	4	4	4	22	4	4	3	4	4	3	22
49	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	4	4	4	3	4	4	23	4	2	4	4	4	3	21
50	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29	3	4	4	3	4	4	22	4	3	4	2	4	2	19
51	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2	2	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	3	18
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	3	19
53	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	4	3	4	3	4	3	21	3	2	2	3	2	3	15
54	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	2	1	4	4	4	3	18	2	3	3	2	3	3	16
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	4	3	2	2	3	17	3	2	3	2	2	3	15
56	3	3	2	3	2	3	2	3	2	23	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	3	4	2	16
57	3	4	3	3	2	3	4	3	28	2	3	3	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	2	15
58	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	2	2	3	3	3	3	16	3	3	2	3	3	2	16
59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	4	19	3	4	3	4	3	3	20
60	3	2	2	3	3	3	3	2	2	23	3	3	4	3	4	3	20	3	3	4	4	4	4	22
61	3	2	3	3	4	3	3	3	2	26	2	2	4	3	4	4	19	2	2	3	4	3	3	17
62	3	2	3	3	2	3	3	3	2	24	4	4	3	3	2	3	19	2	3	1	2	2	4	14
63	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	4	3	3	4	4	3	21	3	4	4	3	3	3	20
64	3	3	3	3	4	3	3	3	4	29	2	2	3	3	3	3	16	4	1	2	3	3	3	16
65	3	3	3	3	2	3	3	2	2	24	3	4	4	2	4	4	21	3	4	3	4	3	3	20
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	2	3	4	16
67	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	3	22

No	Kepuasan Kerja									Job Insecurity							Turnover Intention							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
68	4	4	4	4	4	3	2	3	4	32	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	4	3	2	19
69	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	2	3	1	3	3	1	13	3	3	2	3	3	3	17
70	3	3	3	3	3	2	3	4	3	27	3	4	3	2	2	3	17	4	3	2	2	3	4	18
71	3	3	2	2	3	3	4	3	3	26	3	3	4	3	4	3	20	4	4	3	4	4	2	21
72	3	1	1	3	3	3	3	3	1	21	2	2	3	3	3	3	16	3	3	2	2	2	4	16
73	3	3	3	3	3	2	3	4	3	27	3	3	3	2	1	3	15	3	2	3	3	4	3	18
74	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	4	3	3	19
75	3	3	3	4	3	3	3	3	2	27	4	2	2	2	2	2	14	3	3	4	4	3	3	20
76	3	3	3	2	2	3	2	4	2	24	4	2	3	3	3	3	18	2	4	3	4	4	3	20
77	2	3	2	2	3	2	3	3	3	23	3	3	4	2	3	3	18	4	3	3	2	3	4	19
78	3	3	3	3	4	2	3	3	3	27	3	3	3	2	3	3	17	4	2	4	2	3	2	17
79	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	2	2	2	13
80	3	2	3	3	3	3	3	3	2	25	4	3	3	2	4	2	18	3	3	4	3	3	2	18
81	3	2	3	3	3	2	3	3	2	24	4	4	2	3	2	3	18	4	4	3	4	4	3	22
82	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	3	4	3	4	2	19	3	3	2	1	3	4	16
83	2	2	3	3	3	3	3	3	2	24	3	4	3	4	2	4	20	3	3	3	2	4	3	18
84	3	4	3	3	3	2	3	3	3	27	3	3	2	2	3	3	16	3	1	3	3	1	3	14
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	4	2	3	2	3	4	18	4	3	2	2	3	3	17
86	3	3	3	3	3	2	3	3	2	25	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	4	4	20
87	2	2	3	2	3	3	3	3	3	24	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24

No	Kepuasan Kerja										Job Insecurity							Turnover Intention						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
88	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	1	3	3	15
89	2	3	3	3	3	3	3	4	2	26	3	4	4	3	4	4	22	3	3	4	4	4	3	21
90	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	1	2	2	11
91	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17
92	2	2	3	3	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	2	4	18	3	4	3	4	3	4	21
93	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	3	3	2	18	3	3	4	4	3	3	20
94	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	3	4	4	4	23	3	2	2	2	2	3	14
95	3	3	3	3	3	4	4	4	2	29	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	12
96	3	3	3	3	3	4	3	3	2	27	3	3	4	2	2	4	18	3	2	3	2	2	3	15
97	2	2	3	2	3	2	3	3	2	22	3	3	3	3	2	2	16	3	4	3	4	2	3	19
98	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29	2	2	3	3	1	3	14	2	2	3	1	1	4	13
99	3	2	3	3	4	2	3	3	2	25	2	2	3	3	3	2	15	3	2	2	3	3	4	17
100	2	2	3	2	3	2	3	3	2	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	4	4	4	22
101	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	1	3	4	4	4	4	20	4	1	2	2	3	3	15
102	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2	2	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	3	19
103	2	2	3	2	2	3	3	3	2	22	2	3	3	2	2	4	16	3	3	3	3	4	3	19
104	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	4	3	3	17
105	3	2	2	2	3	2	3	4	2	23	3	1	3	2	4	2	15	2	2	2	1	2	2	11
106	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	3	15
107	2	4	2	3	3	2	3	3	3	25	2	3	3	3	3	4	18	3	2	2	2	3	4	16
108	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2	2	3	3	3	3	16	3	4	3	3	2	2	17

No	Kepuasan Kerja										Job Insecurity							Turnover Intention						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	JML
109	2	2	2	2	1	3	3	3	3	21	2	3	4	4	4	3	20	4	3	4	4	4	4	23
110	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	3	23
111	3	3	3	3	3	3	4	4	3	29	3	3	2	2	3	2	15	2	3	2	2	2	2	13
112	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	3	2	2	14
113	2	2	3	2	3	3	3	3	2	23	2	2	3	3	2	2	14	2	3	2	3	2	3	15
114	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13
115	3	3	3	3	4	2	3	3	2	26	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	3	3	2	15
116	3	3	3	3	4	3	3	3	2	27	2	2	3	3	3	2	15	2	3	3	3	2	2	15
117	4	4	3	4	3	3	3	4	3	31	1	3	3	2	1	3	13	2	2	2	3	2	2	13
118	3	3	3	2	3	3	2	4	2	25	2	2	3	3	3	2	15	2	3	2	3	2	2	14
Σ	345	336	343	342	359	330	358	373	311		340	333	348	334	345	347		346	341	324	341	347	347	

Lampiran 4: Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Masa Kerja
1	Laki-laki	39-48 tahun	Diploma	Menikah	7-8 tahun
2	Laki-laki	19-28 tahun	Sarjana	Lajang	3-4 tahun
3	Perempuan	49-58 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
4	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
5	Laki-laki	39-48 tahun	Diploma	Menikah	7-8 tahun
6	Perempuan	19-28 tahun	Sarjana	Lajang	1-2 tahun
7	Perempuan	19-28 tahun	Diploma	Menikah	3-4 tahun
8	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Lajang	5-6 tahun
9	Laki-laki	39-48 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
10	Laki-laki	49-58 tahun	Diploma	Menikah	9-10 tahun
11	Laki-laki	49-58 tahun	Sarjana	Menikah	7-8 tahun
12	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Menikah	3-4 tahun
13	Laki-laki	19-28 tahun	SMA	Menikah	9-10 tahun
14	Laki-laki	19-28 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
15	Laki-laki	49-58 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
16	Perempuan	19-28 tahun	Sarjana	Lajang	1-2 tahun
17	Laki-laki	49-58 tahun	Diploma	Menikah	9-10 tahun
18	Laki-laki	49-58 tahun	Diploma	Menikah	9-10 tahun
19	Perempuan	49-58 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
20	Laki-laki	39-48 tahun	Diploma	Menikah	7-8 tahun
21	Laki-laki	49-58 tahun	SMA	Menikah	9-10 tahun
22	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
23	Laki-laki	49-58 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
24	Laki-laki	49-58 tahun	SMA	Menikah	9-10 tahun
25	Laki-laki	49-58 tahun	SMP	Menikah	9-10 tahun
26	Laki-laki	39-48 tahun	SMA	Lajang	9-10 tahun
27	Laki-laki	39-48 tahun	SMA	Menikah	9-10 tahun
28	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
29	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
30	Perempuan	19-28 tahun	Sarjana	Lajang	3-4 tahun
31	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun
32	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun
33	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
34	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
35	Laki-laki	19-28 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
36	Perempuan	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun
37	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
38	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
39	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Masa Kerja
40	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
41	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
42	Laki-laki	39-48 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
43	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
44	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
45	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
46	Laki-laki	39-48 tahun	SMP	Menikah	3-4 tahun
47	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
48	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Lajang	7-8 tahun
49	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Lajang	7-8 tahun
50	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Menikah	3-4 tahun
51	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
52	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
53	Laki-laki	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	7-8 tahun
54	Laki-laki	39-48 tahun	Sarjana	Menikah	7-8 tahun
55	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	3-4 tahun
56	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Lajang	3-4 tahun
57	Laki-laki	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	3-4 tahun
58	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Lajang	5-6 tahun
59	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
60	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
61	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
62	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	5-6 tahun
63	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	5-6 tahun
64	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
65	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
66	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
67	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	5-6 tahun
68	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
69	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	5-6 tahun
70	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	3-4 tahun
71	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	7-8 tahun
72	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	3-4 tahun
73	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Lajang	5-6 tahun
74	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	7-8 tahun
75	Perempuan	19-28 tahun	Diploma	Lajang	5-6 tahun
76	Laki-laki	39-48 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
77	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	3-4 tahun
78	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	5-6 tahun
79	Perempuan	19-28 tahun	Diploma	Lajang	5-6 tahun
80	Laki-laki	19-28 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
81	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	3-4 tahun
82	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	5-6 tahun
83	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Status Perkawinan	Masa Kerja
84	Perempuan	19-28 tahun	Sarjana	Lajang	1-2 tahun
85	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
86	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	5-6 tahun
87	Laki-laki	39-48 tahun	SMA	Menikah	7-8 tahun
88	Laki-laki	39-48 tahun	SMP	Menikah	7-8 tahun
89	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Lajang	7-8 tahun
90	Perempuan	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun
91	Perempuan	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun
92	Laki-laki	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	3-4 tahun
93	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	7-8 tahun
94	Laki-laki	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	7-8 tahun
95	Laki-laki	39-48 tahun	Sarjana	Menikah	7-8 tahun
96	Perempuan	29-38 tahun	Diploma	Menikah	3-4 tahun
97	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Lajang	5-6 tahun
98	Laki-laki	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	7-8 tahun
99	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Lajang	7-8 tahun
100	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Menikah	7-8 tahun
101	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun
102	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun
103	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	5-6 tahun
104	Laki-laki	29-38 tahun	SMA	Menikah	5-6 tahun
105	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Lajang	5-6 tahun
106	Laki-laki	29-38 tahun	Diploma	Menikah	5-6 tahun
107	Laki-laki	49-58 tahun	Diploma	Menikah	9-10 tahun
108	Laki-laki	49-58 tahun	Diploma	Menikah	9-10 tahun
109	Perempuan	49-58 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
110	Laki-laki	39-48 tahun	Diploma	Menikah	7-8 tahun
111	Laki-laki	49-58 tahun	SMA	Menikah	9-10 tahun
112	Perempuan	29-38 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
113	Laki-laki	49-58 tahun	Sarjana	Menikah	9-10 tahun
114	Laki-laki	49-58 tahun	SMA	Menikah	9-10 tahun
115	Laki-laki	49-58 tahun	SMP	Menikah	9-10 tahun
116	Laki-laki	39-48 tahun	SMA	Lajang	9-10 tahun
117	Laki-laki	39-48 tahun	SMA	Menikah	9-10 tahun
118	Laki-laki	19-28 tahun	Diploma	Lajang	1-2 tahun

Lampiran 5 : DATA KATEGORISASI VARIABEL

No	Kepuasan_Kerja	KTG	Job_Insecurity	KTG	Turnover_Intention	KTG
1	28	Sedang	15	Sedang	14	Rendah
2	29	Sedang	13	Rendah	15	Sedang
3	25	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
4	35	Tinggi	11	Rendah	13	Rendah
5	24	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
6	25	Sedang	20	Sedang	23	Tinggi
7	25	Sedang	22	Tinggi	18	Sedang
8	23	Rendah	14	Rendah	20	Sedang
9	32	Tinggi	12	Rendah	14	Rendah
10	24	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
11	27	Sedang	23	Tinggi	23	Tinggi
12	28	Sedang	16	Sedang	19	Sedang
13	29	Sedang	23	Tinggi	19	Sedang
14	30	Tinggi	16	Sedang	17	Sedang
15	24	Sedang	19	Sedang	19	Sedang
16	33	Tinggi	19	Sedang	16	Sedang
17	19	Rendah	14	Rendah	16	Sedang
18	29	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
19	26	Sedang	14	Rendah	19	Sedang
20	23	Rendah	16	Sedang	16	Sedang
21	27	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
22	27	Sedang	22	Tinggi	24	Tinggi
23	20	Rendah	20	Sedang	21	Tinggi
24	27	Sedang	20	Sedang	23	Tinggi
25	31	Tinggi	16	Sedang	12	Rendah
26	25	Sedang	11	Rendah	17	Sedang
27	26	Sedang	20	Sedang	18	Sedang
28	27	Sedang	14	Rendah	15	Sedang
29	25	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
30	30	Tinggi	14	Rendah	14	Rendah
31	23	Rendah	15	Sedang	18	Sedang
32	34	Tinggi	13	Rendah	14	Rendah
33	25	Sedang	16	Sedang	17	Sedang
34	24	Sedang	20	Sedang	23	Tinggi
35	29	Sedang	13	Rendah	16	Sedang
36	29	Sedang	18	Sedang	11	Rendah
37	28	Sedang	21	Tinggi	17	Sedang
38	27	Sedang	19	Sedang	20	Sedang
39	25	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
40	18	Rendah	21	Tinggi	23	Tinggi

No	Kepuasan_Kerja	KTG	Job_Insecurity	KTG	Turnover_Intention	KTG
41	34	Tinggi	13	Rendah	12	Rendah
42	22	Rendah	15	Sedang	20	Sedang
43	31	Tinggi	14	Rendah	13	Rendah
44	23	Rendah	21	Tinggi	17	Sedang
45	23	Rendah	20	Sedang	17	Sedang
46	33	Tinggi	18	Sedang	14	Rendah
47	24	Sedang	24	Tinggi	24	Tinggi
48	22	Rendah	22	Tinggi	22	Tinggi
49	23	Rendah	23	Tinggi	21	Tinggi
50	29	Sedang	22	Tinggi	19	Sedang
51	26	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
52	27	Sedang	23	Tinggi	19	Sedang
53	29	Sedang	21	Tinggi	15	Sedang
54	28	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
55	27	Sedang	17	Sedang	15	Sedang
56	23	Rendah	15	Sedang	16	Sedang
57	28	Sedang	14	Rendah	15	Sedang
58	25	Sedang	16	Sedang	16	Sedang
59	26	Sedang	19	Sedang	20	Sedang
60	23	Rendah	20	Sedang	22	Tinggi
61	26	Sedang	19	Sedang	17	Sedang
62	24	Sedang	19	Sedang	14	Rendah
63	26	Sedang	21	Tinggi	20	Sedang
64	29	Sedang	16	Sedang	16	Sedang
65	24	Sedang	21	Tinggi	20	Sedang
66	27	Sedang	16	Sedang	16	Sedang
67	23	Rendah	24	Tinggi	22	Tinggi
68	32	Tinggi	17	Sedang	19	Sedang
69	25	Sedang	13	Rendah	17	Sedang
70	27	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
71	26	Sedang	20	Sedang	21	Tinggi
72	21	Rendah	16	Sedang	16	Sedang
73	27	Sedang	15	Sedang	18	Sedang
74	27	Sedang	17	Sedang	19	Sedang
75	27	Sedang	14	Rendah	20	Sedang
76	24	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
77	23	Rendah	18	Sedang	19	Sedang
78	27	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
79	28	Sedang	14	Rendah	13	Rendah
80	25	Sedang	18	Sedang	18	Sedang
81	24	Sedang	18	Sedang	22	Tinggi
82	26	Sedang	19	Sedang	16	Sedang
83	24	Sedang	20	Sedang	18	Sedang
84	27	Sedang	16	Sedang	14	Rendah
85	27	Sedang	18	Sedang	17	Sedang

No	Kepuasan_Kerja	KTG	Job_Insecurity	KTG	Turnover_Intention	KTG
86	25	Sedang	20	Sedang	20	Sedang
87	24	Sedang	22	Tinggi	24	Tinggi
88	29	Sedang	19	Sedang	15	Sedang
89	26	Sedang	22	Tinggi	21	Tinggi
90	30	Tinggi	11	Rendah	11	Rendah
91	26	Sedang	14	Rendah	17	Sedang
92	24	Sedang	18	Sedang	21	Tinggi
93	23	Rendah	18	Sedang	20	Sedang
94	31	Tinggi	23	Tinggi	14	Rendah
95	29	Sedang	11	Rendah	12	Rendah
96	27	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
97	22	Rendah	16	Sedang	19	Sedang
98	29	Sedang	14	Rendah	13	Rendah
99	25	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
100	22	Rendah	24	Tinggi	22	Tinggi
101	34	Tinggi	20	Sedang	15	Sedang
102	26	Sedang	16	Sedang	19	Sedang
103	22	Rendah	16	Sedang	19	Sedang
104	26	Sedang	16	Sedang	17	Sedang
105	23	Rendah	15	Sedang	11	Rendah
106	25	Sedang	18	Sedang	15	Sedang
107	25	Sedang	18	Sedang	16	Sedang
108	26	Sedang	16	Sedang	17	Sedang
109	21	Rendah	20	Sedang	23	Tinggi
110	26	Sedang	22	Tinggi	23	Tinggi
111	29	Sedang	15	Sedang	13	Rendah
112	23	Rendah	15	Sedang	14	Rendah
113	23	Rendah	14	Rendah	15	Sedang
114	30	Tinggi	14	Rendah	13	Rendah
115	26	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
116	27	Sedang	15	Sedang	15	Sedang
117	31	Tinggi	13	Rendah	13	Rendah
118	25	Sedang	15	Sedang	14	Rendah

Lampiran 6 : HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,836
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df	1694,923 231
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
KK1	,694		
KK2	,730		
KK3	,668		
KK4	,828		
KK5	,772		
KK6	,578		
KK7	,618		
KK8	,698		
KK9	,781		
JI1		,549	
JI2		,543	
JI3		,415	
JI4		,791	
JI5		,890	
JI6		,869	
JI7		,828	
TI1			,756
TI2			,638
TI3			,827
TI4			,621
TI5			,790
TI6			,717

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Lampiran 7 : HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,841
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	1653,978 210 ,000

Rotated Component Matrix ^a

	Component		
	1	2	3
KK1	,682		
KK2	,718		
KK3	,656		
KK4	,826		
KK5	,776		
KK6	,585		
KK7	,626		
KK8	,704		
KK9	,775		
JI1		,504	
JI2		,502	
JI4		,810	
JI5		,914	
JI6		,879	
JI7		,853	
TI1			,762
TI2			,633
TI3			,829
TI4			,617
TI5			,797
TI6			,723

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	118	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	118	100,0

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

1. Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	9

2. Job Insecurity (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	7

3. Job Insecurity (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	6

4. Turnover Intention

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	6

Lampiran 9 : HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Kepuasan_Kerja	Job_Insecurity	Turnover_Intention
Kepuasan_Kerja	Pearson Correlation	1	-,271** ,003	-,518** ,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	118	118	118
Job_Insecurity	Pearson Correlation	-,271** ,003	1	,637** ,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	118	118	118
Turnover_Intention	Pearson Correlation	-,518** ,000	,637** ,000	1
	Sig. (2-tailed)			
	N	118	118	118

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

Lampiran 10. HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,893
Reliabel (X2)	0,877
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,783
SQRT	0,885
r hitung X1 dengan X2	-0,271
a =	-0,307

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,893
Reliabel (Y)	0,860
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,768
SQRT	0,877
r hitung X dengan Y	-0,518
b =	-0,591

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,877
Reliabel (Y)	0,860
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,754
SQRT	0,868
r hitung X2 dengan Y	0,637
c =	0,734

1. Konvergen

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Kepuasan_Kerja	2,92	0,36	0,707	0,893		
Job_Insecurity	2,89	0,53	0,698	-0,271**	0,877	
Turnover_Intention	2,89	0,53	0,725	-0,518***	0,637***	0,860

2. Divergen

Variabel	AVE	Kepuasan_Kerja	Job_Insecurity	Turnover_Intention
Kepuasan_Kerja	0,707	0,707	0,074	0,268
Job_Insecurity	0,698	-0,307	0,698	0,406
Turnover_Intention	0,725	-0,591	0,734	0,725

Lampiran 11. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	78	66,1	66,1	66,1
	Perempuan	40	33,9	33,9	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-28 tahun	32	27,1	27,1	27,1
	29-38 tahun	52	44,1	44,1	71,2
	39-48 tahun	16	13,6	13,6	84,7
	49-58 tahun	18	15,3	15,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	3,4	3,4	3,4
	SMA	26	22,0	22,0	25,4
	Diploma	57	48,3	48,3	73,7
	Sarjana	31	26,3	26,3	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Status_Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	77	65,3	65,3	65,3
	Lajang	41	34,7	34,7	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 tahun	15	12,7	12,7	12,7
	3-4 tahun	33	28,0	28,0	40,7
	5-6 tahun	25	21,2	21,2	61,9
	7-8 tahun	20	16,9	16,9	78,8
	9-10 tahun	25	21,2	21,2	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Lampiran 12. Hasil Uji Deskriptif

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	118	18,00	35,00	26,2458	3,22632
Job_Insecurity	118	11,00	24,00	17,3475	3,19288
Turnover_Intention	118	11,00	24,00	17,3390	3,18978
Valid N (listwise)	118				

Descriptives (Skala 1-4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan_Kerja	118	2,00	3,89	2,9169	,35783
Job_Insecurity	118	1,83	4,00	2,8911	,53224
Turnover_Intention	118	1,83	4,00	2,8897	,53150
Valid N (listwise)	118				

Lampiran 13 : RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kepuasan_Kerja		
M	=	26,25
Sd	=	3,23
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 29,47$
Sedang	:	$23,02 \leq X < 29,47$
Rendah	:	$X < 23,02$

Job_Insecurity		
M	=	17,35
Sd	=	3,19
Tinggi	: $X \geq M + SD$	
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	: $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	:	$X \geq 20,54$
Sedang	:	$14,15 \leq X < 20,54$
Rendah	:	$X < 14,15$

Turnover_Intention	
M	= 17,34
Sd	= 3,19
Tinggi	: $X \geq M + SD$
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	: $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	: $X \geq 20,53$
Sedang	: $14,15 \leq X < 20,53$
Rendah	: $X < 14,15$

Lampiran 13 . HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Statistics

	Kepuasan_Kerja	Job_Insecurity	Turnover_Intention
N	Valid	118	118
	Missing	0	0

Frequency Table

Kepuasan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	13,6	13,6
	Sedang	78	66,1	66,1
	Rendah	24	20,3	20,3
	Total	118	100,0	100,0

Job_Insecurity

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	21	17,8	17,8
	Sedang	73	61,9	61,9
	Rendah	24	20,3	20,3
	Total	118	100,0	100,0

Turnover_Intention

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	20	16,9	16,9
	Sedang	75	63,6	63,6
	Rendah	23	19,5	19,5
	Total	118	100,0	100,0

Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan_Kerja	Job_Insecurity	Turnover_Intention
N		118	118	118
Normal Parameters	a,b	Mean	26,2458	17,3475
		Std. Deviation	3,22632	3,19288
Most Extreme		Absolute	,119	,121
Differences		Positive	,119	,121
		Negative	-,072	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z			1,297	1,316
Asymp. Sig. (2-tailed)			,069	,063
				,175

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 16. Hasil Uji Linieritas

Means

Turnover_Intention * Kepuasan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Kepuasan_Kerja	Between Groups	(Combined)	501,167	17	29,480	4,277	,000
		Linearity	319,544	1	319,544	46,360	,000
		Deviation from Linearity	181,622	16	11,351	1,647	,070
	Within Groups		689,274	100	6,893		
	Total		1190,441	117			

Turnover_Intention * Job_Insecurity

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover_Intention * Job_Insecurity	Between Groups	(Combined)	565,624	13	43,510	7,242	,000
		Linearity	483,113	1	483,113	80,414	,000
		Deviation from Linearity	82,511	12	6,876	1,144	,333
	Within Groups		624,816	104	6,008		
	Total		1190,441	117			

Lampiran 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job_Insecurity, a Kepuasan_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,526	2,19521

- a. Predictors: (Constant), Job_Insecurity, Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	636,264	2	318,132	66,017	,000 ^a
	Residual	554,177	115	4,819		
	Total	1190,441	117			

- a. Predictors: (Constant), Job_Insecurity, Kepuasan_Kerja
- b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,721	2,316	7,653	,000		
	Kepuasan_Kerja	-,368	,065	-,373	,000	,926	1,080
	Job_Insecurity	,535	,066	,536	,000	,926	1,080

- a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Lampiran 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job_Insecurity, Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,069 ^a	,005	-,013	1,33884

a. Predictors: (Constant), Job_Insecurity, Kepuasan_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,973	2	,486	,271	,763 ^a
	Residual	206,137	115	1,792		
	Total	207,109	117			

a. Predictors: (Constant), Job_Insecurity, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,294	1,412		,916	,361
	Kepuasan_Kerja	-,002	,040	-,006	-,059	,953
	Job_Insecurity	,028	,040	,067	,691	,491

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 19. Hasil Uji Regresi Berganda (1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia ^a	.	Enter
2	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter
3	Job_Insecurity ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,173 ^a	,030	-,013	3,21094	,030	,693	5	112	,630
2	,540 ^b	,292	,254	2,75562	,262	41,070	1	111	,000
3	,735 ^c	,540	,511	2,23054	,248	59,412	1	110	,000

- a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia
- b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Kepuasan_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Kepuasan_Kerja, Job_Insecurity

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,705	5	7,141	,693	,630 ^a
	Residual	1154,736	112	10,310		
	Total	1190,441	117			
2	Regression	347,568	6	57,928	7,629	,000 ^b
	Residual	842,873	111	7,593		
	Total	1190,441	117			
3	Regression	643,159	7	91,880	18,467	,000 ^c
	Residual	547,282	110	4,975		
	Total	1190,441	117			

- a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia
- b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Kepuasan_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Kepuasan_Kerja, Job_Insecurity
- d. Dependent Variable: Turnover_Intention

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,451	2,103	7,824	,000
	Jenis_Kelamin	,513	,704		,468
	Usia	-,335	,523		,523
	Pendidikan_Terakhir	,337	,422		,426
	Status_Perkawinan	-,622	,773		,423
	Masa_Kerja	,249	,343		,470
2	(Constant)	32,471	3,083	10,532	,000
	Jenis_Kelamin	,227	,606		,708
	Usia	-,721	,453		,114
	Pendidikan_Terakhir	,045	,365		,903
	Status_Perkawinan	-,900	,665		,178
	Masa_Kerja	,284	,295		,337
	Kepuasan_Kerja	-,521	,081		,000
3	(Constant)	15,470	3,331	4,645	,000
	Jenis_Kelamin	,272	,491		,580
	Usia	,115	,382		,763
	Pendidikan_Terakhir	,043	,296		,884
	Status_Perkawinan	,524	,569		,359
	Masa_Kerja	,031	,241		,898
	Kepuasan_Kerja	-,353	,069		,000
	Job_Insecurity	,553	,072		,000

- a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Excluded Variables ^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Kepuasan_Kerja	-.526 ^a	-6,409	,000	-,520 ,945
	Job_Insecurity	,669 ^a	8,851	,000	,643 ,897
2	Job_Insecurity	,554 ^b	7,708	,000	,592 ,809

a. Predictors in the Model: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia

b. Predictors in the Model: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Kepuasan_Kerja

c. Dependent Variable: Turnover_Intention

Lampiran 20. Hasil Uji Regresi Berganda (2)

Regression

Variables Entered/Removed ^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_a Kelamin, Status_Perkawinan, Usia	.	Enter
2	Job_Insecurity ^a	.	Enter
3	Kepuasan_Kerja ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Turnover_Intention

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,173 ^a	,030	-,013	3,21094	,030	,693	5	112	,630
2	,657 ^b	,431	,401	2,46955	,401	78,342	1	111	,000
3	,735 ^c	,540	,511	2,23054	,109	26,063	1	110	,000

- a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia
- b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Job_Insecurity
- c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Job_Insecurity, Kepuasan_Kerja

ANOVA ^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,705	5	7,141	,693	,630 ^a
	Residual	1154,736	112	10,310		
	Total	1190,441	117			
2	Regression	513,488	6	85,581	14,033	,000 ^b
	Residual	676,953	111	6,099		
	Total	1190,441	117			
3	Regression	643,159	7	91,880	18,467	,000 ^c
	Residual	547,282	110	4,975		
	Total	1190,441	117			

- a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia
- b. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Job_Insecurity
- c. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Job_Insecurity, Kepuasan_Kerja
- d. Dependent Variable: Turnover_Intention

Coefficients ^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,451	2,103		,000
	Jenis_Kelamin	,513	,704	,076	,468
	Usia	-,335	,523	-,105	,523
	Pendidikan_Terakhir	,337	,422	,083	,426
	Status_Perkawinan	-,622	,773	-,093	,423
	Masa_Kerja	,249	,343	,105	,470
2	(Constant)	2,133	2,287		,353
	Jenis_Kelamin	,456	,542	,068	,401
	Usia	,525	,414	,164	,207
	Pendidikan_Terakhir	,222	,325	,055	,496
	Status_Perkawinan	,990	,622	,148	,114
	Masa_Kerja	-,043	,266	-,018	,871
	Job_Insecurity	,668	,076	,669	8,851 ,000
3	(Constant)	15,470	3,331		,000
	Jenis_Kelamin	,272	,491	,041	,580
	Usia	,115	,382	,036	,763
	Pendidikan_Terakhir	,043	,296	,011	,884
	Status_Perkawinan	,524	,569	,079	,359
	Masa_Kerja	,031	,241	,013	,898
	Job_Insecurity	,553	,072	,554	7,708 ,000
	Kepuasan_Kerja	-,353	,069	-,357	-5,105 ,000

a. Dependent Variable: Turnover_Intention

Excluded Variables ^c

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1	Job_Insecurity	,669 ^a	8,851	,000	,643 ,897
	Kepuasan_Kerja	-,526 ^a	-6,409	,000	-,520 ,945
2	Kepuasan_Kerja	-,357 ^b	-5,105	,000	-,438 ,852

a. Predictors in the Model: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia

b. Predictors in the Model: (Constant), Masa_Kerja, Pendidikan_Terakhir, Jenis_Kelamin, Status_Perkawinan, Usia, Job_Insecurity

c. Dependent Variable: Turnover_Intention

Lampiran 21. RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI BERGANDA

Independen, dan Kontrol Variabel	<i>Turnover Intention</i>			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,076	0,034	0,068	0,041
Usia	-0,105	-0,226	0,164	0,036
Pendidikan Terakhir	0,083	0,011	0,055	0,011
Status Perkawinan	-0,093	-0,135	0,148	0,079
Masa Kerja	0,105	0,120	-0,018	0,013
Kepuasan Kerja <i>Job Insecurity</i>		-0,526***		-0,357***
R^2	0,030***	0,292***	0,431***	0,540***
ΔR^2	0,030	0,262	0,401	0,510

Sumber: Data Primer yang diolah 2019

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05