

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada *Customer Service Representative* PT.X



Oleh:

Luthfi Aryobimo

1125130012

Psikologi

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN PSIKOLOGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2017

**LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING DAN PENGESAHAN
PANITIA SIDANG SKRIPSI**

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada Customer Service Representative PT.X

Nama Mahasiswa : Luthfi Aryobimo

Nomor Registrasi : 1125130012

Program Studi : Psikologi

Tanggal Ujian : 19 Juli 2017

Pembimbing I

Pembimbing II



Dwi Kencana Wulan, M.Psi

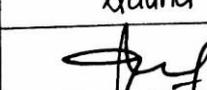
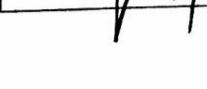
NIP: 198212122014042001



Fellianti Muzdalifah, M.Psi

NIP:197802242005012001

PANITIA SIDANG SKRIPSI

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggung Jawab)*		26 Juli 2017
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggung Jawab)**		24 Juli 2017
Prof. Yufiarti, M.Psi (Ketua Penguji)***		24 Juli 2017
Mauna, M.Psi (Anggota)****		2 Agustus 2017
Dr. Gumgum Gumelar, M.Si (Anggota)****		24 Juli 2017

Catatan:

- * Dekan FPPsi
- ** Wakil Dekan I
- *** Ketua Penguji
- **** Dosen penguji selain pembimbing dan Ketua Program Studi

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Luthfi Aryobimo
Nomor Registrasi : 1125130012
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul "*Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada Customer Service Representative PT.X*" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Juni sampai dengan bulan Juli 2017.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 14 Juli 2017

Yang Membuat Pernyataan



(Luthfi Aryobimo)

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Kalo bukan karena kejadian kemaren,
belum tentu gue bisa kayak sekarang”**

-Belenggu

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orangtua, adik-adik, sepupu dan pasangan yang sudah menjadikan saya sebaik ini dan orang-orang terbaik di sekitar saya yang telah memberikan kebahagiaan untuk kehidupan saya sampai sekarang ini.

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKSAI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luthfi Aryobimo
NIM : 1125130012
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Pendidikan Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada Customer Service Representative PT.X

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengakalan data (database), merawat, dan sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 14 Juli 2017



ABSTRAK

LUTHFI ARYOBIMO

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA *CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE PT.X***

SKRIPSI

Jakarta:

Program Studi Psikologi

Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta

2017

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* pada *Customer Service Representative PT. X*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas sejumlah pernyataan mengenai *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Jumlah populasi subjek PT.X regional Jakarta selatan pada bulan maret 2017 adalah 178. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci : Job Insecurity, Turnover Intention

ABSTRACT

LUTHFI ARYOBIMO

THE EFFECT OF *JOB INSECURITY* ON *TURNOVER INTENTION*
OF *CUSTOMER SERVICE REPRESENTATIVE PT.X*

UNDERGRADUATED THESIS

Jakarta:

Program Studi Psikologi

Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta

2017

This research aims to investigate the effect of *Job Insecurity* on *Turnover Intention* of *Customer Service Representative PT. X*. The instrument used in this research is a questionnaire which contains questions about *Job Insecurity* on *Turnover Intention*. Moreover, this research uses Slovin Formula to determine the sample size. As a sample, the population of PT.X regional Jakarta Selatan was 178 people in March. The data was collected through questionnaire by using the likert scale as a method. The technique of the data analysis is regression analysis. After all, the result shows that *Job Insecurity* has immediately a significant effect on *Turnover Intention*.

Keywords: Job Insecurity, Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhamad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Pada *Customer Service Representation* PT.X.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Gantina Komalasari, M.Psi selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Pak Gungum Gumelar, M.Si dan Ibu Ratna Dyah Suryaratri, M.Si sebagai jajaran wakil dekan yang telah memberikan kelancaran akademik
3. Ibu Mira Ariyani, Ph.D selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta
4. Ibu Dwi Kencana Wulan, M.Psi selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan semangat kepada penulis melalui revisi-revisinya. Juga selalu tersenyum apapun kelakuan yang dilakukan oleh penulis
5. Ibu Fellianti Muzdalifah, M.Psi sebagai dosen pembimbing II yang juga mendukung dan memberikan pengarahan kepada penulis
6. Dosen-dosen program studi psikologi yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat
7. Staff administrasi Fakultas Pendidikan Psikologi, yang telah memberikan pelanan yang terbaik pada penulis dalam proses administrasi demi kelancaran skripsi dan akademik selama proses perkulilahan.
8. Untuk Papa dan Mama tercinta, yang selalu mengusahaakan segala hal kepada penulis atas keterbatasannya.

9. Untuk Adik-adik tersayang, yang selalu memberikan senyum canda tawa setiap kali berada disekitar mereka.
10. Untuk mba Kiki yang selalu membantu bila penulis membutuhkan bantuan saat proses kuliah maupun skripsi.
11. Sahabat lelaki 2013 yang berjuang dari awal kuliah hingga skripsi bersama. Mengerjakan skripsi nomaden, “itikaf” dari rumah ke rumah lainnya, Eko, Ishak, Javier, Wisnu, Anang, Helmi, Radjito, Bopung, Hadi, Maulana & Damar.
12. Untuk yang sudah ada setiap saat ,selalu memberikan senyuman, semangat, hiburan dan tempat berkeluh kesah. Tempat bertukar pikiran yang kadang malah ribut, Anisa Nurrananda.
13. Teman-teman seperjuangan kelas A 2013 yang akan selalu dikenang selama kuliah. Canda tawa dan perjuangan yang dirasakan hampir tiap hari selama kuliah akan dirindukan oleh penulis.
14. Teman-teman psikologi UNJ 2013 yang bersama-sama memperjuangkan gelar S.Psi

Jakarta, 14 Juli 2017

(Luthfi Aryobimo)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat teoritis	8
1.6.2 Manfaat praktis	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 <i>Turnover Intention</i>	9
2.1.1 Definisi <i>Turnover</i>	9
2.1.2 <i>Turnover Intention</i>	10
2.1.3 Dimensi <i>Turnover Intention</i>	11
2.1.4 Faktor <i>Turnover</i> karyawan	11
2.1.5 <i>Turnover Intention Scale</i>	16
2.2 <i>Job Insecurity</i>	16
2.2.1 Definisi <i>Job Insecurity</i>	16
2.2.2 Faktor <i>Job Insecurity</i>	17
2.2.3 Dimensi <i>Job Insecurity</i>	18
2.2.4 <i>Job Insecurity Scale</i>	19
2.3 Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	19
2.4 Kerangka Konseptual	20
2.5 Hipotesis	21
2.6 Hasil Penelitian yang Relevan	21

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Tipe Penelitian	23
3.2	Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	24
3.2.1	Definisi Konseptual	24
3.2.2	Definisi Operasional	25
3.3	Populasi dan Sampel	25
3.3.1	Populasi	25
3.3.2	Sampel	25
3.3.2	Teknik Pengambilan Sampel	26
3.4	Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1	Skala <i>Job Insecurity</i>	28
3.4.2	Skala <i>Turnover Intention</i>	29
3.5	Uji Coba Instrumen	30
3.5.1	Uji Coba Instrumen <i>Job Insecurity</i>	31
3.5.2	Uji Coba Instrumen <i>Turnover Intention</i>	32
3.6	Analisis Data	33
3.6.1	Uji Statistik	33
3.6.2	Hipotesis Statistik	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Responden	36
4.2	Prosedur Penelitian	42
4.2.1	Persiapan penelitian	42
4.2.2	Pelaksanaan penelitian	44
4.3	Hasil Analisis Data Penelitian	45
4.3.1	Data Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	45
4.3.2	Data Deskriptif <i>Job Insecurity</i>	47
4.3.3	Uji Normalitas	49
4.3.4	Uji Linearitas	49
4.3.5	Uji Korelasi	50
4.3.6	Uji Hipotesis	50
4.4	Pembahasan	53
4.5	Keterbatasan Penelitian	56
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Implikasi	57
5.3	Saran	58
5.3.1	Bagi Perusahaan/Instansi	58
5.3.2	Bagi Pegawai	58
5.3.3	Rekomendasi Hasil Penelitian	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert Untuk Instrumen Job Insecurity dan Intensi Turnover Intention	28
Tabel 3.2 Kisi-kisi instrumen uji coba <i>Job Insecurity</i>	29
Tabel 3.3 Kisi-kisi instrumen uji coba <i>turnover intention</i>	30
Tabel 3.4 Kaidah Reliabilitas Guilford	31
Tabel 3.5 Kisi-kisi final <i>Job Insecurity</i>	32
Tabel 3.6 Kisi-kisi final <i>turnover intention</i>	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Lama kerja.....	38
Tabel 4.3 Upah.....	40
Tabel 4.4 Status pekerjaan.....	41
Tabel 4.5 Distribusi Deskriptif Data <i>Turnover Intention</i>	45
Tabel 4.6 Kategorisasi Skor <i>Turnover Intention</i>	47
Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Data <i>Job Insecurity</i>	47
Tabel 4.8 Kategorisasi Skor <i>Job Insecurity</i>	49
Tabel 4.9 Uji Normalitas	49
Tabel 4.10 Uji Linieritas	49
Tabel 4.11 Korelasi <i>Product Moment</i>	50
Tabel 4.12 Uji Persamaan Regresi.....	51
Tabel 4.13 Uji Signifikansi Keseluruhan	52
Tabel 4.14 Model Summary	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Turnover.	12
Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden	37
Gambar 4.2 Diagram Lama Kerja.....	39
Gambar 4.3 Diagram Upah Karyawan.....	40
Gambar 4.4 Diagram Status Pekerjaan	42
Gambar 4.5 Data Distribusi <i>Turnover Intention</i>	46
Gambar 4.6 Data Distribusi Job Insecurity	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Uji Coba	63
Lampiran 2 Uji Reliabilitas & Validitas <i>Turnover Intention</i>	65
Lampiran 3 Uji Reliabilitas & Validitas <i>Job Insecurity</i>	68
Lampiran 4 Instrumen Uji Final	69
Lampiran 5 Data Mentah.....	71
Lampiran 6 Uji Normalitas.....	82
Lampiran 7 Uji Linieritas	83
Lampiran 8 Uji Analisis Korelasi	84
Lampiran 9 Uji Analisis Regresi	85
Lampiran 10 Crosstab Data Demografi	86
Daftar Riwayat Hidup	89
Surat Izin Expert Judgement.....	90
Surat Validator Expert Judgement	91
Surat Izin Penelitian	92

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi ini persaingan pada perusahaan sudah semakin ketat. Kebutuhan utama perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya adalah sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas yang baik. Masih banyak perusahaan yang menginginkan karyawan dengan kualitas yang baik namun tidak sejalan dengan pemberian hak yang sesuai pada karyawan. Hak pada setiap karyawan seperti mendapatkan gaji, jenjang karir, mendapatkan pengakuan, pelatihan dan lain-lain. Hak yang diterapkan setiap perusahaan berbeda-beda, dan disesuaikan dengan motif dan kebutuhan perusahaan. Beberapa hal yang biasanya dibutuhkan oleh karyawan dalam setiap perusahaan antara lain upah, jenjang karir, program pelatihan dan pada saat ini yang terpenting adalah jaminan kerja.

Perusahaan pada umumnya menginginkan kualitas yang baik pada setiap karyawannya. Perusahaan yang sedang berkembang tentu saja menginginkan karyawan dengan kualitas terbaik namun mereka tidak mampu memberikan hak dan kewajibannya secara penuh terhadap karyawan. Pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sangat merugikan perusahaan, terlebih lagi perusahaan tersebut perusahaan yang sedang berkembang.

Perusahaan tidak terlepas dengan sumber daya manusia yang ada didalamnya, sehingga keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas SDM pada perusahaan tersebut. Dalam era globalisasi ini teknologi sudah sangat canggih dan mahal, apabila tidak diimbangi dengan kualitas SDM yang sesuai akan menjadi sia-sia. Hal ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM sehingga

mencapai SDM yang baik dan kompeten dengan kebutuhan perusahaan. Agar tujuan perusahaan tercapai perusahaan harus memperhatikan dan memelihara para karyawan dengan baik agar karyawan yang memiliki kualitas baik dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena tidak nyaman dengan pelayanan perusahaan.

Perusahaan ritel biasa disebut eceran merupakan aspek penting dalam perekonomian di Indonesia, yang terpenting adalah proses distribusi barang dan jasa. Tanpa perusahaan ritel, pelanggan di Indonesia tidak dapat menikmati barang-barang yang biasa di konsumsi pada kesehariannya. Bisa dilihat di Indonesia perusahaan ritel membuka toko di lokasi strategis yang mudah ditemukan oleh pelanggan yang ada di Indonesia. Banyak perusahaan ritel melakukan kegiatan penjualannya selama 24 jam dalam tujuh hari. Dengan ini membuktikan bahwa perusahaan ritel mempermudah pelanggan menemukan barang yang dibutuhkan.

Saat ini persaingan bisnis di Indonesia semakin tinggi dan pesat. Perusahaan ritel lokal mulai bermunculan di Indonesia, selain itu juga banyak perusahaan ritel asing yang masuk ke dalam negeri. Dalam persaingan yang sangat sengit itu membuat perusahaan ritel di Indonesia milik lokal maupun asing berlomba-lomba. Maka dari itu perusahaan ritel di Indonesia harus terus menerus memberikan kualitas pelayanan secara maksimal demi keberhasilan perusahaan untuk bertahan dalam kompetisi bisnis.

Dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif ini salah satu aspek yang paling disoroti adalah kualitas karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan adalah ujung tombak suatu perusahaan dalam mencapai target, dari perusahaan ritel maupun perusahaan dalam bidang lainnya. Selain itu karyawan juga merupakan cerminan “wajah” sebuah perusahaan melalui bentuk pelayanan yang diberikan.

PT.X adalah perusahaan yang bergerak dibidang ritel. PT.X beroperasi selama 24 jam penuh. Kegiatan PT.X adalah memberikan pelayanan barang dan jasa kepada pelanggan. Barang yang dijual seperti makanan ringan dan minuman ringan dengan pelayanan jasa kepada pelanggan dengan ramah. Pelayanan barang dan jasa yang

menjadi hal terpenting di PT.X adalah tugas dan tanggung jawab *Customer Service Representative* (CSR) atau biasa disebut pramuniaga.

CSR secara umum bertanggung jawab untuk mempertahankan dan membangun hubungan baik antara perusahaan dengan pelanggan. CSR harus memastikan pelayanan pelanggan terpenuhi dan membangun pandangan yang baik dengan pelanggan mengatasnamakan perusahaan. Jadi tanggung jawab utama seorang CSR antara lain memastikan kebutuhan pelanggan sesuai dan terpenuhi.

Tanggung jawab dan kewajiban CSR yang harus dipenuhi antara lain; secara umum dan administrasi dan pelayanan pelanggan. Secara umum dan administrasi CSR wajib, membangun hubungan baik dengan divisi lain, memberikan komunikasi yang baik dengan tim, menginformasikan setiap pembaharuan yang berhubungan dengan pekerjaan, menyusun dan memelihara barang-barang penunjang pekerjaan. Secara pelayanan pelanggan, CSR wajib menjawab dan menyapa pelanggan sewajarnya serta dengan sigmat membantu pelanggan mencari kebutuhannya, memproses kebutuhan konsumen dengan efisien, ramah dan tepat.

Dari bahasan di atas dapat dilihat bahwa CSR merupakan harta terpenting dalam sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan CSR sebagai ujung tombak sebuah penjualan perusahaan, CSR adalah wajah pertama yang pelanggan temui.

CSR atau pramuniaga di PT.X bertanggung jawab dalam pelayanan barang dan jasa kepada pelanggan. CSR PT.X bekerja selama 24 jam dengan 3 shift dengan masing-masing shift berdurasi 8 jam kerja. Kualifikasi untuk menjadi CSR di PT.X yaitu pendidikan minimal SMA dan sederajat, usia minimal 18 sampai 24 tahun, tidak bertato atau bertindik, berpenampilan menarik, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, dan dapat bekerja secara tim maupun individu.

Dari data *turnover* CSR PT.X regional Jakarta tingkat *turnover* karyawan CSR di atas 25 orang per bulan. *Turnover* karyawan yang paling sedikit pada bulan Januari 2016 karyawan yang keluar 25 orang dengan karyawan baru bergabung 48 orang dan yang paling banyak keluar pada bulan Desember 2016 dengan 96 orang karyawan masuk dan keluar 81 orang karyawan. Dapat dilihat bahwa pada akhir tahun *turnover* karyawan sangat tinggi mencapai 4 kali lipat dibandingkan dengan

awal tahun. Namun turnover tinggi tidak sampai situ saja, terdapat turnover pada bulan Juli mencapai 68 orang dan karyawan masuk 73 orang, bulan Juli bertepatan dengan Idul Fitri. Secara keseluruhan pada tahun 2016 rata-rata *turnover* per bulan 51 orang.

Menurut data clustering PT.X pada tanggal 17 Maret 2017 turnover untuk CSR pada tahun 2016 dapat dilihat tingginya karyawan yang keluar dari perusahaan diatas 25 orang bahkan mencapai 96 orang. Hal ini sangat membebani divisi HRD PT.X karena harus mencari kandidat baru setiap minggunya. Kegiatan rekrutmen juga mengeluarkan biaya yang dapat mengganggu keuangan perusahaan bila terlalu sering mengadakan rekrutmen karena *turnover* karyawan.

Dari data diatas juga membebani proses training. PT.X memiliki program training di setiap kandidat karyawan yang sudah lolos seleksi. Hal tersebut dibuat untuk memaksimalkan kinerja karyawan ketika nanti sudah mulai bekerja. Karena fenomena turnover diatas proses training menjadi sering diadakan dan memakan biaya lebih.

PT.X memiliki peraturan perusahaan untuk memberikan system kontrak kerja kepada CSR, kontrak kerja CSR memiliki periode 1 tahun. Karyawan yang sudah masuk kontrak ke 2 akan diajukan untuk *Store Leader Development Program (SLDP)* dan apabila karyawan tersebut lolos akan dinaikan jabatan sebagai *store leader (SL)*. Setelah saya wawancara dengan CSR PT.X mereka lebih memilih untuk tetap dalam jabatan CSR dengan alasan tanggung jawab yang lebih besar bila menjadi SL.

Turnover intention merupakan suatu keadilan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternative di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdilah, 2012). Hal ini sangat mengganggu kegiatan perusahaan dan akan mengakibatkan HRD perusahaan tersebut mencari kandidat baru untuk ditempatkan di posisi yang mengalami turnover kemudian mengganggu keuangan perusahaan karena akan mengeluarkan biaya untuk proses rekrutmen dan seleksi

Turnover karyawan di PT.X biasanya terjadi saat lebaran dan tahun baru. Karyawan yang keluar bahkan tidak menggunakan prosedur yang sudah ditetapkan perusahaan, mereka yang keluar ada yang pergi begitu saja tanpa memberikan surat pengunduran diri terlebih dahulu. Pada peraturan perusahaan yang ada di PT.X mewajibkan karyawan yang ingin mengundurkan diri mengajukan pengunduran dirinya satu bulan sebelum dia benar-benar keluar dari perusahaan tersebut. Hal ini bisa menjadi faktor karyawan keluar begitu saja tanpa mematuhi prosedur.

Fenomena *turnover* sangat mengganggu kinerja PT.X secara keseluruhan. Salah satu dampak negatif dari *turnover intention* adalah menurunnya kuantitas penjualan PT.X sehingga dapat mengancam kelangsungan perusahaan. Ketatnya persaingan perusahaan ritel di Indonesia juga turut mengancam kelangsungan perusahaan. Kedua hal ini menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian kondisi perusahaan sehingga berdampak pada karyawan. Karyawan merasa adanya ketidakpastian pada saat bekerja sehingga karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya rekrutmen dan biaya pengelolaan SDM seperti rekrutmen dan *training*.

Turnover intention salah satu faktor yang membuat kinerja karyawan cenderung menurun yang menyebabkan kegiatan dalam organisasi terganggu. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*).

Karyawan kurang memahami atau kurang peduli dengan berbagai persyaratan yang tercantum dalam kesepakatan kerja dengan perusahaan meskipun sering dianggap dapat merugikan pihak karyawan (Maryono, 2009:28). Hal ini dikarenakan lapangan kerja di Indonesia sangat sedikit dan bagi calon karyawan berpikir mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja lebih baik daripada menganggur. Kekurangpahaman karyawan dalam hal ini menyebabkan ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*).

Job insecurity merupakan rasa tidak aman seorang karyawan dengan pekerjaannya. Rasa tidak aman berupa kepastian akan diperpanjang kontrak atau mereka akan dikeluarkan dari pekerjaan tersebut. Ketidakstabilan status kepegawaian

ditambah lagi dengan kurangnya keharmonisan dengan rekan kerja dan atasan mengakibatkan *turnover intention* cenderung meningkat.

Greenhalgh & Rosenblatt (dalam Kinnunen dkk, 2000) mengategorikan penyebab terjadinya *job insecurity* ke dalam 3 kelompok sebagai berikut; kondisi lingkungan dan organisasi (misalnya perubahan organisasional dan komunikasi organisasional), karakteristik individual dan jabatan pekerja (misalnya usia, gender, status social ekonomi), dan karakteristik personal pekerja. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa kondisi lingkungan dan organisasi yang kurang baik dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan tersebut. Jabatan pekerjaan juga merupakan faktor utama karyawan bertahan dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut akan menimbulkan perasaan tidak nyaman karyawan saat bekerja kemudian akan muncul dan timbul keinginan meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

Job insecurity mempunyai dampak terhadap menurunnya keinginan pekerja untuk bekerja di suatu perusahaan tertentu dan akhirnya mengarah pada keinginan untuk berhenti kerja (Ashford dkk. 1989). Dalam perusahaan yang menjadi tempat penelitian yang mengakibatkan timbulnya *job insecurity* adalah keresahan mereka pada proses mutasi kerja. Karena kebutuhan perusahaan untuk memenuhi penyediaan karyawan pada setiap toko maka dilakukan mutasi. Hal ini membuat karyawan merasa terancam dalam pekerjaannya karena proses mutasi membuat mereka untuk kembali beradaptasi dalam lingkungan kerja.

Job insecurity merupakan salah satu faktor karyawan meninggalkan pekerjaan. *Job insecurity* adalah rasa tidak aman seorang karyawan dalam menjalani pekerjaannya dapat membuat karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lebih nyaman dan sesuai dengan kenyamanan dirinya. *Job Insecurity* dapat membuat kinerja karyawan menurun dan dapat membuat perusahaan mengalami kerugian.

Job insecurity pada karyawan PT.X peneliti melihat dalam usia, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Karyawan pada usia yang masih muda lebih memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan

kehendak dan tingkat pendidikan mereka, seperti; gaji yang tinggi, perusahaan dengan nama yang terkenal, posisi yang cocok dengan kemampuan. Faktor kepuasan kerja dan budaya organisasi pada karyawan PT.X juga muncul pada awal kerja, karena pada PT.X menggolongkan gaji karyawan yang baru bekerja awal 3 bulan, awal 6 bulan dan 6 bulan keatas.

Dari bahasan diatas peneliti mengambil kesimpulan akan melakukan penelitian dengan variable *job insecurity* dan *turnover intention* dengan judul “Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X regional Jakarta. Peneliti mengambil subjek CSR PT.X Jakarta Selatan

1.1 Identifikasi Masalah

- 1.1.1 Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention* CSR PT.X?
- 1.1.2 Sejauh mana *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention*?

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah: pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X regional Jakarta

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Sejauh mana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X regional Jakarta?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X regional Jakarta

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis :

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk :

- Menambah pengetahuan dan wawasan baru bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* bagi mahasiswa khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.
- Memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.
- Menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

1.6.2 Manfaat praktis :

Penelitian diharapkan dapat menyumbang hasil pemikiran bagi perusahaan agar dapat membimbing dan memberikan kesejahteraan pada karyawan. Dengan demikian diharapkan dapat menjadikan perusahaan di Indonesia menjadi semakin baik dalam pengelolaan karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

2.1. *Turnover Intention*

2.1.1. Definisi *Turnover*

Casio (1987) mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Ketika *turnover* terjadi seorang pegawai akan meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan yang lainnya.

Turnover akan muncul bila terdapat pegawai yang memutuskan untuk memisahkan diri dari perusahaan saat dia bekerja. Hal tersebut berarti seorang pegawai tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tempat dia bekerja. Maier (1971) menyebutkan *turnover* sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja

Bila seorang pegawai berhenti bekerja pada suatu perusahaan akan diberikan imbalan berupa gaji pada bulan terakhir saat dia bekerja. Mobley (1986) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan oleh organisasi yang bersangkutan.

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Fippo, 1994). Jika *turnover* dalam suatu perusahaan meningkat dapat menyebabkan menurunnya produktifitas kelangsungan perusahaan dan menimbulkan pembengkakan biaya pada saat proses rekrutmen, seleksi, pelatihan sampai dengan proses penempatan.

Turnover adalah proporsi jumlah anggota organisasi secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu menurut Supriyanto 2003.

2.1.2 *Turnover Intention*

Intention memiliki arti sebagai niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1994 : hal 24-25). Intensi merupakan fungsi dari 3 determinan dasar yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan dan yang ketiga adalah aspek kontrol perilaku yang di hayati (Azwar, 1995. No 10-11)

Turnover Intention ditandai oleh berbagai hal yang berhubungan dengan perilaku karyawan, antara lain adalah: merasa tidak aman, atau terancam di tempat dia bekerja, lingkungan kerja yang tidak bersahabat, menurunnya kinerja karyawan diawali oleh berbagai hal seperti malas bekerja karena merasa bosan dengan pekerjaannya, tingat absensinya, naiknya keberaniannya untuk melanggar tata tertib kerja. Hal ini yang dapat menandakan seseorang karyawan memiliki keinginan untuk pindah kerja.

Ajzen (dalam Brighan,1991) mengatakan bahwa pembentukan intensi dipengaruhi oleh faktor:

1. Sikap, yaitu keyakinan individu mengenai suatu perilaku dan evaluasi individu mengenai hasil dari perilaku itu.
2. Norma subjektif, yaitu keyakinan individu mengenai apakah individu harus berperilaku tertentu atau tidak berdasarkan pendapat orang-orang yang berarti bagi individu keinginannya untuk menuruti pendapat tersebut.
3. Kontrol perilaku, merupakan pengamatan individu terhadap hal-hal yang mengontrol dirinya untuk berperilaku atau tidak. Berisi penilaian mengenai hal-hal yang mendukung dan menghambat individu dalam berperilaku. Yang mendukung perilaku misalnya kemampuan individu untuk berperilaku dan adanya situasi yang mendukung munculnya perilaku, dan menghambat

perilaku. Dukungan dan hambatan ini akan menjadi bahan pertimbangan saat individu berperilaku.

2.1.3 Dimensi *Turnover Intention*

Skala ini dibuat untuk mengetahui tingkat *turnover intention* pada karyawan. Skala ini dikembangkan dengan menggunakan dua komponen *turnover intention*, yaitu *intention to leave* dan *intention to search* (Mobley dkk., 1979). Masing-masing komponen dibangun dengan menggunakan aspek niat oleh Ajzen (1991), yaitu *attitude toward to intention turnover*, *Subjective Norm* (normatif subyektif) dan *Perceived behavioral control*.

Ajzen (dalam Azwar, 1995) dengan *Theory of Planned Behavior* menyatakan ada tiga determinan dari intensi *turnover*, yaitu:

1. *Attitude toward to intention turnover*

Seberapa jauh individu melakukan evaluasi maupun penilaian mengenai perilaku untuk melakukan *turnover*.

2. *Subjective Norm* (normatif subyektif)

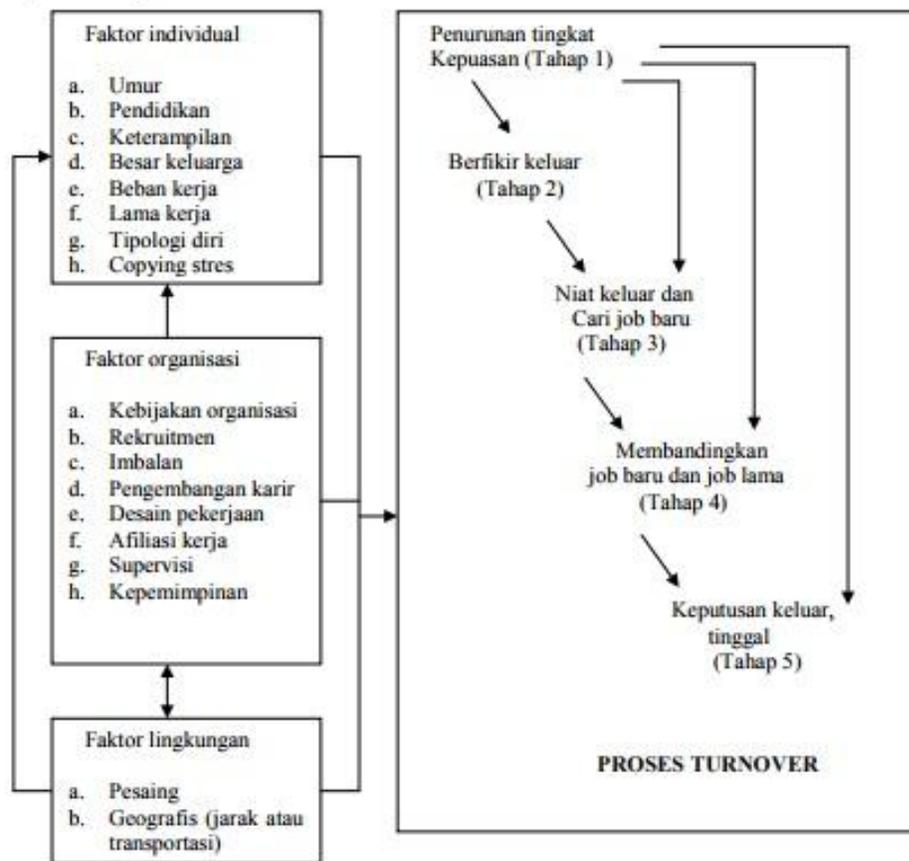
Perpektif individu terhadap tekanan dari lingkungan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan *turnover*.

3. *Perceived behavioral control*

Menunjukkan seberapa mudah atau sulitnya melakukan tindakan yang dianggap sebagai cerminan pengalaman disamping halangan atau hambatan untuk melakukan *turnover* sebagai refleksi dari pengalaman masa lampau yang memberikan antisipasi terhadap hal baru

2.1.4 Faktor *Turnover* karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mengambil keputusan apakah dia akan keluar dari suatu institusi atau tetap tinggal. Berikut Gambar 2.1 yang menjelaskan proses *turnover*:



Gambar 2.1 Proses Turnover

Sumber: Abelson, 1986. Strategic Management of turnover: a model for the Health Service Administrator

Gambar diatas menjelaskan beberapa tahap yang dilalui sebelum seseorang memutuskan untuk meninggalkan organisasi atau institusi. Menurunnya tingkat kepuasan terlihat pada tahap pertama, selanjutnya berfikir keluar, kemudian masuk ke tahap niat keluar dan mencari pekerjaan baru (intensi *turnover*), tahap terakhir adalah membandingkan pekerjaan baru dengan pekerjaan lama, tahap penentuan yaitu keputusan untuk meninggalkan atau menetap pada organisasi atau perusahaan.

Turnover atau pemberhentian antara suatu perusahaan dengan seorang atau beberapa orang karyawan menurut Susilo (1996:194) bahwa penyebab keluar perusahaan adalah karena alasan:

- Ketidaktepatan pemberian tugas
Karyawan, khususnya pada masa percobaan kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut. Sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan.
- Alasan mendesak
- Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik
- Pemimpin perusahaan/organisasi melalaikan kewajiban yang sudah disetujui dengan karyawan.
- Bila pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan ternyata dapat membahayakan keselamatan dirinya maupun moralnya.
- Karyawan memperoleh perlakuan pimpinannya secara tidak manusiawi atau bersifat sadis dan sebagainya
- Menolak pimpinan baru
Apabila karyawan kurang cocok dan tidak sehati dengan sepak terjang pimpinan barunya, dapat saja mengakibatkan timbulnya stress yang tidak menguntungkan dirinya.

Faktor yang mempengaruhi *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Faktor yang mempengaruhi antara lain usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan budaya perusahaan.

a. Usia

Usia merupakan salah satu faktor terjadinya *turnover*. Pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja yang lebih tua menurut Maier (1971). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia dan intensi *turnover* dengan arah hubungan negatif. Hasilnya adalah semakin tinggi usia seseorang semakin rendah intensi *turnover* (dalam Mobley, 1986). Karyawan usia muda sangat tinggi kemungkinannya untuk meninggalkan pekerjaannya.

Tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan usia mudah diakibatkan oleh keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara ‘coba-coba’ tersebut dikemukakan oleh Gilmer (1966).

Karyawan yang lebih tua jarang untuk memiliki keinginan berpindah-pindah pekerjaan karena beberapa faktor seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan ditempat kerja baru, atau karena tenaga yang sudah melemah, dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun gaji dan fasilitas lebih besar dibanding tempat kerjanya saat ini.

Karyawan muda lebih memiliki kesempatan yang lebih banyak untuk mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab yang lebih kecil terhadap keluarga, sehingga dengan demikian lebih mudah mobilitas pekerjaannya.

b. Lama kerja

U.S. Civil Service Commission (1977) menyatakan bahwa setiap kelompok tertentu dari orang-orang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tga tahun pada masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Moble, 1986). Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan menghasilkan korelasi yang negative antara masa kerja dengan *turnover*, yang artinya semakin lama masa kerja semakin rendah kecendrungan *turnover* (prihastuti, 1992). *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson dkk, 1985). Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan faktor yang memungkinkan *turnover* tersebut.

c. Tingkat Pendidikan

Mowday, dkk (1982) mengemukakan tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini maier (1971) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dengan pendidikan yang

tinggi dan jembatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka akan berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang melonjak tinggi.

d. Keikatan terhadap Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982); Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan begitu pula sebaliknya. Akibatnya secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

e. Kepuasan kerja

Penelitian yang dilakukan Mowday (1981); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan turnover.

Wexley dan Yuki (1977) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

f. Budaya perusahaan

Robbins (1998) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada

seluruh karyawan. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan pada karyawannya, yang akan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Turnover Intention Scale

Untuk mengukur variabel *turnover intention* digunakan instrument *turnover intention scale* (TIS) yang dibuat oleh Ayuninnisa (2015). Instrument ini disusun berdasarkan dua komponen *turnover intention* (Mobley dkk., 1979), yaitu *intention to leave* (niat untuk keluar) dan *intention to search* (niat untuk mencari pekerjaan baru). Setiap komponen masing-masing memiliki aspek dari *intention* atau niat dari Ajzen (1991), aspeknya antara lain *attitude*, *subjective norm* dan *perceived behavior control*. Instrument ini memiliki tiga puluh aitem yang terbagi dari aitem *favourable* dan *unfavourable*.

2.2 Job Insecurity

2.2.2 Definisi Job Insecurity

Suciati dkk, (2015) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014).

Smithson dan Lewis (2000) mengartikan *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah.

Job insecurity sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja. *Job insecurity* merupakan subjektif yang berdasarkan pada penilaian masing-masing individu mengenai ketidakpastian yang terjadi di dalam lingkungan kerja yang mungkin berbeda bagi

satu orang dengan yang lain meskipun menghadapi situasi yang sama menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984).

De Witte (2014) mengungkapkan bahwa *job insecurity* yang didefinisikan sebagai pengalaman subjektif seorang karyawan yang dihasilkan dari persepsi dan interpretasi dari lingkungan kerja yang menyebabkan perasaan tidak aman akan pekerjaannya.

2.2.3 Faktor *Job Insecurity*

Menurut Suhartono (2007:61), beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut

- a) Kondisi pekerjaan, yang dimaksud adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi:
 - Lingkungan kerja. Masalah seringkali timbul karena pekerja merasa tidak nyaman dengan lingkungannya, seperti bekerja di tempat yang tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja sangat padat, lingkungan kurang bersih dan sebagainya.
 - Beban kerja. Kelebihan beban kerja akan mengakibatkan kita mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi . beban kerja dibedakan menjadi dua yaitu, (a) beban kerja kuantitatif adalah jika pekerjaan yang kita terima dan ditargetkan, melebihi kapasitas yang kita miliki (b) beban kerja kualitatif adalah suatu pekerjaan yang kita terima sangat kompleks dan sulit, sehingga dapat menyita kemampuan teknis dan pikiran.
- b) Konflik peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidak jelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut. Masalah ini sering timbul pada karyawan yang bekerja di perusahaan besar, yang kurang memiliki struktur yang jelas, tuntutan kerja, tanggung jawan kerja, prosedur tugas dan kerja.

- c) Pengembangan karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan atau karena tidak adanya kesempatan pengembangan karir (untuk naik jabatan dan mendapatkan promosi), seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan dismotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.
- d) Pusat pengendalian, mencerminkan tingkat kepercayaan individu mengenai kemampuannya untuk mempengaruhi kejadian-kejadian yang berhubungan dengan kehidupan atau lingkungannya.

2.2.4 Dimensi *Job Insecurity*

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan lima dimensi *job insecurity*. Empat dimensi mengukur derajat ancaman yang dapat diterima untuk melanjutkan situasi kerja dan dimensi kelima menekankan pada kemampuan karyawan untuk mengatasi ancaman pada keempat komponen tersebut. Kelima dimensi *job insecurity*, yaitu:

1. Arti penting aspek kerja, yaitu ancaman yang diterima pada berbagai aspek kerja seperti promosi, kenaikan atau mempertahankan gaji saat ini, dan mengatur jadwal kerja.
2. Arti penting dari keseluruhan kerja, yaitu promosi, atau diberhentikan sementara waktu.
3. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, yaitu semakin besar timbulnya ancaman negatif aspek kerja akan memperbesar kemungkinan timbulnya *job insecurity* pada karyawan.
4. Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, yaitu kehilangan pekerjaan maka akan meningkatkan *job insecurity* pada karyawan.
5. Ketidakberdayaan terhadap perusahaan terhadap perubahan yang mengancam perusahaan.

Berlandaskan konstruk yang di susun oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford, *et al.*, 1989). *Job insecurity* terdiri dari dua dimensi yaitu *severity of threat* atau derajat ancaman yang dirasakan mengenai kelanjutan situasi pekerjaan, dan yang kedua adalah *powerlessness* atau ketidakberdayaan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984). Instrumen ini telah dibuat ulang oleh De Witte(2014) dan direvisi hingga mendapat dua dimensi.

2.2.5 Job Insecurity Scale

Pada tahun 2014 De Witte(2014), dengan jumlah empat item dengan dimensi yang lebih difokuskan pada yaitu *severity of threat* atau derajat ancaman yang dirasakan mengenai kelanjutan situasi pekerjaan, dan yang kedua adalah *powerlessness* atau ketidakberdayaan.

Severity of threat adalah derajat ancaman yang dirasakan seorang karyawan pada saat menjalani pekerjaan mengenai kelanjutan pekerjaan yang dijalannya saat itu, indikator pada dimensi ini adalah Ancaman akan kehilangan pekerjaan. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan seorang karyawan untuk mempertahankan ancaman dalam pekerjaannya, indikator dimensi ini adalah Ketidakberdayaan terhadap ancaman.

2.3 Hubungan Antara Job Insecurity dengan Turnover Intention

Rasa tidak aman (*Job insecurity*) yang didefinisikan di dalam penelitian ini mencakup harapan-harapan-karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Jika karyawan merasa dipenuhi faktor-frktor yang terdapat dalam *job insecurity* oleh perusahaannya maka kepuasan serta kinerja karyawan akan meningkat dan mengurangi keinginannya untuk pindah pekerjaan.

Turnover intention pada suatu perusahaan terjadi ketika karyawan merasa ketidaksesuaian kebijakan perusahaan dengan apa yang seharusnya diinginkan

karyawan. Suatu perusahaan akan berjalan baik selaras dengan kesejahteraan karyawannya, bila timbul rasa tidak aman pada karyawan akibatnya terjadi keinginan berpindah kerja dan memulai mencari pekerjaan yang baru.

job insecurity makin meningkat pada karyawan karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bisa diramalkan, akibatnya intensi pindah kerja (intensi *turnover*) cenderung meningkat, serta faktor usia, lama kerja dan budaya organisasi juga berperan penting dalam terjadinya intensi *turnover* (Hanafiah, 2014). Berdasarkan bukti-bukti empiris, *job insecurity* merupakan determinan penting *turnover* (Arnold dan Feldman, 1982).

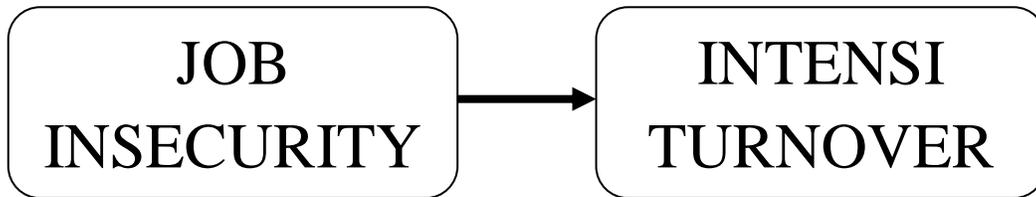
2.4 Kerangka Konseptual

Perkembangan perusahaan ritel sudah semakin tinggi. Di Indonesia khususnya persaingan pada bisnis ritel sangat ketat, contohnya minimarket yang hampir selalu bersebelahan. Kebutuhan makanan dan minuman di Indonesia masih cukup tinggi, mereka mencari kebutuhan mereka pada mini market dengan alasan mudah mencarinya dan ramah pelayanannya. Hal ini menjadi salah satu sebab perusahaan ritel semakin tumbuh pesat mencapai 10% pada tahun 2016 (Aprindo, 2017).

Perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusianya, begitu pula perusahaan ritel. Perusahaan tidak akan berjalan baik bila sumber dayanya tidak baik. Perusahaan retail bergerak di bidang penjualan tentu saja karyawannya akan bertemu langsung dengan pembeli atau konsumen. Bila karyawan tidak dilayani dengan baik tentu saja dia akan merasa tidak aman bahkan akan meninggalkan pekerjaan tersebut. Hal di atas akan mengakibatkan perusahaan merugi dan membuat kegiatan perusahaan terhambat.

Faktor perusahaan untuk unggul dalam dunia bisnis adalah sumber dayanya. Tidak hanya pelayanan untuk konsumen yang diunggulkan namun pelayanan terhadap sumber daya perusahaan juga harus di maksimalkan. Bila sumber daya memiliki rasa tidak aman dalam pekerjaannya akan timbul *job insecurity*. Seperti yang sudah dijelaskan bahwa *job insecurity* adalah rasa tidak aman akan kehilangan dan ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaannya. Setelah *job insecurity*

muncul akan muncul intensi *turnover* karena ketidakberdayaannya itu karyawan akan mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya itu.



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori kerangka konseptual diatas maka peneliti menentukan hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh signifikan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada *customer service representative* Circle K regional Jakarta

2.6 Hasil Penelitian yang Relevan

2.6.2 Hasil dari uji penelitain “Pengaruh *Job Insecurity* dan stress kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali” oleh Ni Ketut Septiari dan I komang Ardana (2016) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Berarti semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali akan semakin tinggi begitu pula sebaliknya

2.6.3 Hasil dari uji penelitian “Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja” yang dilakukan oleh Intiyas Utami dan Nur Endah Sumiwi Bonussyeani (2009) menunjukkan bahwa staff pengajar mengalami *job insecurity* yang rendah. Dengan demikian semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan staf pengajar akan menyebabkan rendahnya keinginan berpindah kerja. Staf pengajar yang mampu menghadapi ancaman, tingkat keberdayaan rendah, merasa aman dan tidak gelisah,

kemungkinan kecil memiliki keinginan berpindah kerja atau mencari pekerjaan alternatif lain.

- 2.6.4** Hasil dari uji penelitian “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing*” oleh Rohadi Widodo, SH (2010) menunjukan bahwa keamanan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* diterima. Di tempat penelitian PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta, keamanan kerja yang dimaksud oleh karyawan *outsourcing* mencakup harapan-harapan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Karyawan *outsourcing* di PT. PLN. (Persero) APJ Yogyakarta merasa bahwa perusahaan tempatnya bekerja saat ini belum dapat memberikan jaminan mengenai faktor-faktor yang tercakup dalam keamanan kerja sehingga karyawan *outsourcing* ini masih terus mencari kemungkinan pekerjaan lain yang mampu memberikan faktor-faktor yang yang tercakup dalam keamanan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, data berupa angka-angka, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2009).

Metode penelitian menurut jenisnya dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan, dan tingkat kealamiahannya (*natural setting*) objek yang diteliti. Berdasarkan tujuan, metode penelitian dapat diklasifikasikan menjadi penelitian dasar (*basic research*), penelitian terapan (*applied research*) dan penelitian pengembangan (*research and development*). Berdasarkan tingkat kealamiahannya, metode penelitian dapat dikelompokkan menjadi metode penelitian eksperimen, survey dan naturalistic (Sugiyono, 2014). Melalui klasifikasi tersebut pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode penelitian berdasarkan tingkat kealamiahannya dengan menggunakan metode survey, karena tidak adanya pengkondisian pada subjek penelitian.

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan dengan metode kuantitatif yang berhubungan antar variabelnya bersifat sebab-akibat atau kausal sehingga terdapat variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut kemudian dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas atau independen variabel merupakan variabel yang mempengaruhi perubahan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *job insecurity*. Sementara variabel terikat atau dependensi variabel merupakan variabel yang dipengaruhi dengan adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *turnover intention*.

3.2.1 Definisi Konseptual

A. Job Insecurity

Suciati dkk, (2015) mengungkapkan bahwa *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014).

B. Turnover Intention

Intention memiliki arti sebagai niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 1994 : hal 24-25). Intensi merupakan fungsi dari 3 determinan dasar yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku, kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan dan yang ketiga adalah aspek kontrol perilaku yang dihayati (Azwar, 1995. No 10-11)

3.2.2 Definisi Oprasional

- A. *Job insecurity* adalah skor total yang dihasilkan dari skala *job insecurity* yang diukur berdasarkan kriteria milik Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dan dimodifikasi oleh peneliti. Adapun dimensi *job insecurity* meliputi: arti penting aspek kerja, arti penting dari keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja, kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja & ketidakberdayaan terhadap ancaman.
- B. *Turnover intention* adalah skor total yang dihasilkan dari skala *turnover intention* yang diukur berdasarkan kriteria milik De Witte dan dimodifikasi oleh peneliti. Skala ini dikembangkan dengan menggunakan dua komponen *turnover intention*, yaitu *intention to leave* dan *intention to search*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah *customer service representative* perusahaan PT.X regional Jakarta selatan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena tidak semua data dan informasi populasi akan digunakan, peneliti cukup menggunakan sampel yang mewakili populasi (Sangadji & Sopiah, 2010). Sampel yang baik adalah yang dapat mewakili karakteristik yang dimiliki oleh populasi sehingga sampel tersebut dapat menggambarkan keadaan dari populasi itu sendiri.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Jumlah populasi subjek PT.X regional Jakarta selatan pada bulan maret 2017 adalah 178.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentasi pengambilan sampel yang masih bias ditolerir;

e = 0,1

Ketentuan dalam rumus Slovin:

- Nilai e = 0,1 (10%)
- Nilai e = 0,2 (20%)

$$n = \frac{178}{1 + 178(0,1)^2} = 64,028$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas penelitian ini menentukan sampel berjumlah 64 responden. Sampel diambil berdasarkan teknik *Simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik ini dipilih karena tujuan dari peneliti adalah untuk meneliti mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada *customer service representative* perusahaan PT.X sehingga sampel difokuskan pada *customer service representative* PT.X.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, bertujuan untuk menentukan sampel yan akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling yang akan digunakan peneliti adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012).

Teknik *non probability sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *incidental sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti

dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data (Sugiyono, 2012).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan instrument penelitian. Instrumen penelitian ini terdiri atas dua skala yaitu skala *job insecurity* dan skala *turnover intention*. Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2014). Jenis instrument yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini dilakukan dua tahap, tahap pertama dilakukan uji coba dan tahap kedua yaitu pengambilan data final. Tahap uji coba dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT.X pada distrik Bogor. Tahap ini dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang telah dibuat peneliti, yang kemudian akan digunakan saat melakukan uji final. Setelah melakukan uji coba peneliti kemudian melakukan pengambilan data final pada PT.X Jakarta selatan

Dalam penelitian ini, peneliti membuat alat ukur berdasarkan teori para tokoh. Skala *job insecurity* dibuat berdasarkan teori dari Greengalgh & Rosenblatt (1984) dan skala *turnover intention* dibuat berdasarkan teori dari Mobley (1979).

Skala yang digunakan adalah skala *likert*. Jawaban setiap butir yang digunakan dalam skala *likert* memiliki gradasi dari sangat tidak sesuai sampai sangat sesuai (Azwar, 2010).

Untuk kepentingan analisis kuantitatif, maka opsi jawaban tersebut dikuantifikasi atau diberi bobot skor. Tabel 3.1 dibawah ini menyajikan model Skala Likert:

Tabel 3.1

Skala *Likert* Untuk Instrumen *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Instrumen	Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Job Insecurity & Intensi Turnover	Sangat Tidak Setuju	1	5
	Tidak Setuju	2	4
	Netral	3	3
	Setuju	4	2
	Sangat Setuju	5	1

3.4.1 Skala *Job Insecurity*

Peneliti merancang instrumen untuk mengukur variabel *job insecurity* Skala yang digunakan adalah *Job Insecurity Scale* yang diadaptasi oleh De Witte (2014) berlandaskan konstruk yang di susun oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Ashford, *et al.*, 1989). *Job insecurity* terdiri dari dua dimensi yaitu *saverity of threat* atau derajat ancaman yang dirasakan mengenai kelanjutan situasi pekerjaan, dan yang kedua adalah *powerlessness* atau ketidakberdayaan (Greenhalgh dan Rosenblatt, 1984).

Tabel 3.2

Kisi-kisi instrumen uji coba *Job Insecurity*

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Saverity of Threat</i> (Derajat suatu ancaman)	Ancaman akan kehilangan pekerjaan	1,3,4		3
<i>Powerlessness</i> (Ketidakberdayaan)	Ketidakberdayaan terhadap ancaman		2	1
Total				4

3.4.2 Skala *Turnover Intention*

Peneliti menyusun instrumen untuk mengukur variabel *intensi turnover* berdasarkan teori *turnover intention scale* (TIS) yang dibuat oleh Ayuninnisa (2015). Instrument ini disusun berdasarkan dua komponen *turnover intention* (Mobley dkk., 1979), yaitu *intention to leave* (niat untuk keluar) dan *intention to search* (niat untuk mencari pekerjaan baru). Setap komponen masing-masing memiliki aspek dari *intention* atau niat dari Ajzen (1991), aspeknya antara lain *attitude*, *subjective norm* dan *perceived behavior control*. Instrument ini memiliki tiga puluh aitem yang terbagi dari aitem *favourable* dan *unfavourable*. Tabel 3.3 dibawah ini merupakan kisi-kisi uji coba instrumen *turnover intention* :

Tabel 3.3

Kisi-kisi instrumen uji coba *turnover intention*

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Intention to leave</i>	Keinginan meninggalkan pekerjaan berdasarkan gaji	3,6,9	1,8	5
	Keinginan meninggalkan pekerjaan berdasarkan kesempatan berkembang	14,17,20		3
	Keinginan meninggalkan pekerjaan berdasarkan lingkungan pekerjaan	23,28,30	21,25	5
<i>Intention to search</i>	Keinginan mencari pekerjaan lain berdasarkan gaji	4,12,7	2,5	5
	Keinginan mencari pekerjaan lain berdasarkan kesempatan berkembang	10,11,13,1 5,16,18		6
	Keinginan mencari pekerjaan lain berdasarkan lingkungan pekerjaan	27,26,24,2 2	29,19	6
Total				30

3.5 Uji Coba Instrumen

Uji coba dilakukan oleh peneliti guna mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen dan butir-butir item di dalamnya. Uji coba instrumen diberikan kepada 36 subjek yang memiliki ciri-ciri karakteristik yang sama dan/atau cenderung sama dengan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Uji coba validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 16.0 *for windows*.

Tabel 3.4

Kaidah Reliabilitas Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
>0,9	Sangat reliabel
0,7-0,9	Reliabel
0,4-0,69	Cukup reliabel
0,2-0,39	Kurang reliabel
<0,2	Tidak reliabel

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria bobot koefisien korelasi item sama dengan atau lebih besar dari 0,300. Dimana butir yang bobot koefisien korelasinya sama dengan atau lebih besar dari 0,300 maka dianggap valid. Apabila terdapat butir yang bobot korelasinya kurang dari 0,300 maka butir tersebut dianggap gugur (Sugiyono, 2012).

3.5.1 Uji Coba Instrumen Job Insecurity

Setelah dilakukan uji coba reliabilitas instrumen *job insecurity* adalah 0,832. Nilai perhitungan reliabilitas tersebut tergolong dalam kriteria reliabel. Setelah dilakukan perhitungan uji validitas butir, terdapat empat butir yang memiliki bobot koefisien korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,300, dan tidak terdapat item yang memiliki bobot koefisien korelasi kurang dari 0,300. Sehingga empat item memenuhi kriteria koefisien korelasi yang dapat dipertahankan. Table 3.5 dibawah ini menyajikan kisi-kisi final instrumen *job insecurity* :

Tabel 3.5

Kisi-kisi final *Job Insecurity*

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Saverity of Threat</i> (Derajat suatu ancaman)	Ancaman akan kehilangan pekerjaan	1,3,4		3
<i>Powerlesness</i> (Ketidakberdayaan)	Ketidakberdayaan terhadap ancaman		2	1
Total				4

3.5.2 Uji Coba Instrumen *Turnover Intention*

Dari perhitungan uji reliabilitas yang dilakukan pada instrumen *turnover intention*, menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0,867. Berdasarkan kaidah reliabilitas Guilford, instrumen ini tergolong dalam kriteria reliabel. Uji validitas instrumen menghasilkan 21 item dipertahankan, karena memenuhi kriteria bobot korelasi sama dengan atau lebih besar dari 0,300. Dan lima butir lainnya dianggap gugur, karena mmiliki bobot korelasi dibawah 0,300 sehingga tidak memenuhi kriteria. Tabel 3.6 memperlihatkan tabel kisi-kisi final dari instrumen *turnover intention* :

Tabel 3.6

Kisi-kisi final *Turnover Intention*

Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
<i>Intention to leave</i>	Keinginan meninggalkan pekerjaan berdasarkan gaji	3	8	2
	Keinginan meninggalkan pekerjaan berdasarkan kesempatan berkembang	14,17,20		3
	Keninginan meninggalkan pekerjaan berdasarkan lingkungan pekerjaan	23,28,30	25	4
<i>Intention to search</i>	Keinginan mencari pekerjaan lain berdasarkan gaji	4,12,7	5	4
	Keinginan mencari pekerjaan lain berdasarkan kesempatan berkembang	10,13,15,16		4
	Keninginan mencari pekerjaan lain berdasarkan lingkungan pekerjaan	26,22	29,19	4
Total				21

3.6 Analisis Data

3.6.1 Uji Statistik

Teknik statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Stastistika Deskriptif

Statistika deskriptif dilakukan untuk menyederhanakan data-data tentang karakteristik sampel penelitian agar mempermudah membacanya. Karakteristik sampel yang diambil berdasarkan mean, modus, median, frekuensi, dan presentase dari skor yang didapatkan.

- Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari populasi terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2012). Untuk menguji normalitas data, rumus yang digunakan adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* apabila nilai probabilitas lebih kecil daripada α maka data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

- Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah data kedua variabel bersifat linier. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari α maka kedua variabel tersebut bersifat linier satu sama lain.

- Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Pembuktian tersebut dilakukan melalui uji analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui prediksi suatu variabel terhadap variabel lainnya serta bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel tersebut (Rangkuti, 2012). Jenis teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier satu prediktor, dimana hanya terdapat satu variabel prediktor untuk memprediksi variabel kriterium. Dalam penelitian ini hanya memiliki satu variabel prediktor yaitu *job insecurity* untuk memprediksi variabel variabel kriterium yaitu *turnover intention*. Berikut persamaan garis regresi dengan satu variabel prediktor :

$$Y = a + bX$$

Y : *turnover intention*

X : *Job Insecurity*

a : Konstanta

b : Koefisien *Job Insecurity*

Dalam penerimaan hipotesis penilitan juga dilakukan dengan melalui uji korelasi yang dilakukan menggunakan teknik *product moment*. Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar kedua variabel.

3.6.2 Hipotesis Statistik

H_0 : $r = 0$

H_a : $r \neq 0$

H_0 : Hipotesis nol

H_a : Hipotesis alternatif

H_0 : Tidak terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* CSR PT. X

H_a : Terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* CSR produksi PT.

X

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

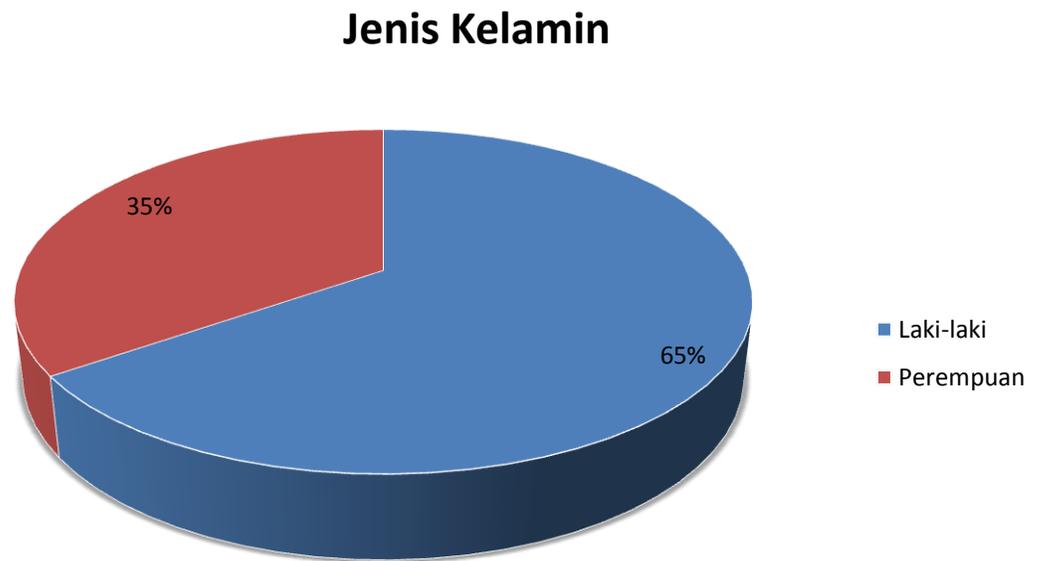
4.1. Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 75 orang. Jumlah responden tersebut telah sesuai dengan perhitungan sampel yang dijelaskan pada bab 3 sebelumnya. Kriteria responden adalah CSR PT.X yang bekerja pada regional Jakarta selatan. Berikut ini gambaran responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada tabel dibawah:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	49	65%
Perempuan	26	35%
Total	75	100%

Tabel diatas menjelaskan bahwa jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah perempuan dalam responden penelitian ini. Lebih dari 50% didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.



Gambar 4.1 Diagram Jenis Kelamin Responden

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, digambarkan presentase responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yaitu 49 atau 65% dari jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki, sedangkan presentase responden penelitian berdasarkan jenis kelamin perempuan 29 atau 35% dalam keseluruhan jumlah sampel. Penelitian ini juga menggambarkan responden berdasarkan lama kerja dalam PT.X.

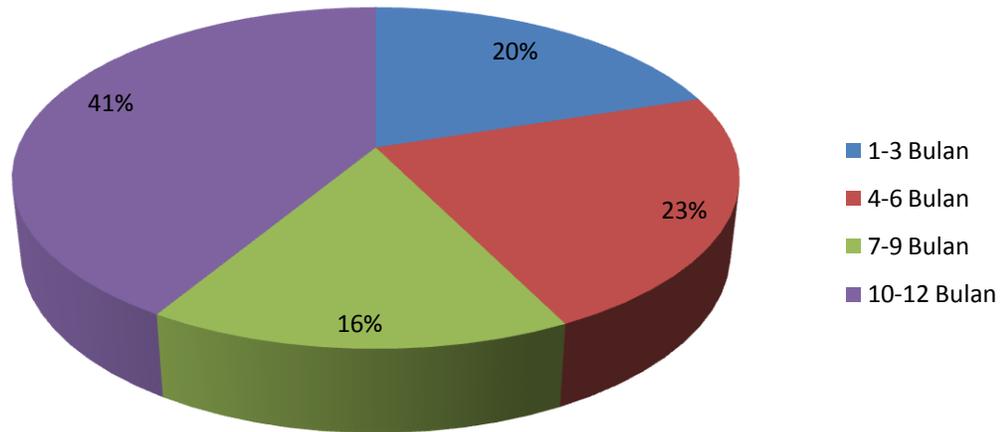
Dalam penelitian ini mencantumkan data responden berupa berapa lama responden bekerja pada perusahaan tersebut. Dibagi menjadi 4 kategori yaitu 1-3 bulan, 4-6 bulan, 7-9 bulan dan 10-12 bulan. Berikut ini disajikan gambaran responden berdasarkan lama bekerja pada gambar 4.2.

Tabel 4.2 Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Presentase
1-3 Bulan	15	20%
4-6 Bulan	17	23%
7-9 Bulan	12	16%
10-12 Bulan	31	41%
Total	75	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat kriteria responden dari lama kerja mereka. Tabel tersebut menjelaskan bahwa jumlah responden yang lama kerja 10-12 bulan merupakan kategori responden paling banyak dalam penelitian ini, mencapai 31 responden dengan presentasi dari keseluruhan 41%. Sedangkan responden yang paling sedikit dalam penelitian ini adalah yang memiliki kategori 7-9 bulan yang berjumlah 12 respondem atau dalam presentase 16%.

Lama Kerja



Gambar 4.2 Diagram Lama Kerja

Sumber : *Output SPSS*

Gambar 4.2 menunjukkan presentase responden ditinjau berdasarkan lama kerja CSR pada PT.X. Ditinjau berdasarkan gambar 4.1 tersebut, dapat dilihat bahwa responden yang lama kerja 1 sampai dengan 3 bulan terdapat 15 orang atau 20%, 4 sampai dengan 6 bulan terdapat 17 orang atau 23%, 7 sampai dengan 9 bulan terdapat 12 orang atau 16%, 10 sampai dengan 12 bulan terdapat 31 orang atau 41%.

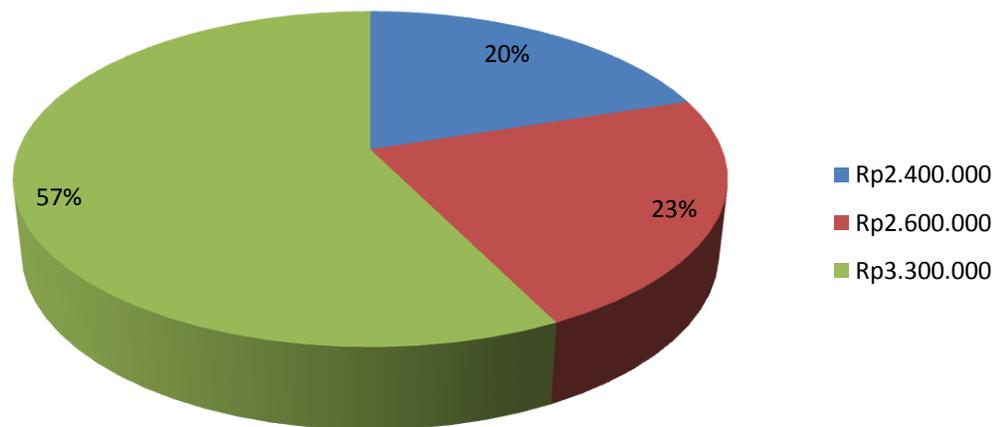
Dari data responden lama kerja diatas peneliti juga mendapatkan data berupa gaji karyawan yang bekerja pada PT.X. Melalui wawancara dengan HRGA upah karyawan dibagi menjadi 3 kategori. Kategori pertama adalah karyawan yang bekerja pada tiga bulan pertama akan mendapatkan upah sebesar 2,4 juta rupiah perbulannya, kategori kedua karyawan yang bekerja pada bulan ke empat sampai dengan bulan ke enam adalah 2,6 juta rupiah dan kategori terakhir karyawan yang bekerja enam bulan keatas telah mendapatkan upah minimum regional Jakarta yaitu 3,3 juta rupiah.

Tabel 4.3 Upah

Upah	Jumlah	Presentase
Rp. 2.400.000	15	20%
Rp. 2.600.000	17	23%
Rp. 3.300.000	43	57%
Total	75	100%

Table diatas menjelaskan golongan upah karyawan pada PT.X. Dapat dilihat diatas jumlah responden yang sudah mendapat gaji sesuai dengan UMR mencapai 57%.

Upah Karyawan

**Gambar 4.3 Diagram Upah Karyawan**

Sumber : *Output SPSS*

Gambar 4.3 menunjukkan presentase responden ditinjau berdasarkan upah kerja CSR pada PT.X. Ditinjau berdasarkan gambar 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan upah kerja sebesar Rp2.400.000 15 responden atau 20%, kemudian yang memiliki upah kerja Rp2.600.000 adalah 17 orang atau 23% dan responden yang memiliki upah yang sudah masuk golongan UMR adalah 43 responden atau 57% dari keseluruhan responden.

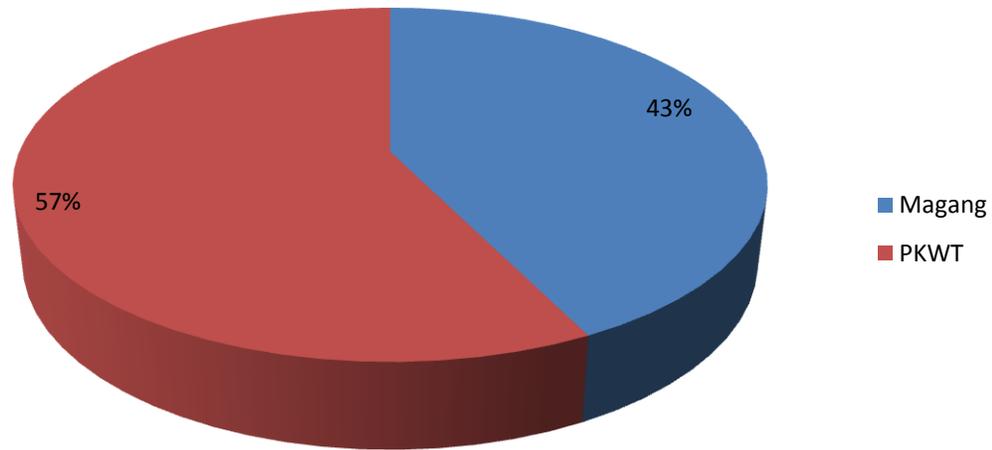
Selanjutnya peneliti mendapatkan data responden status pekerjaan, data ini didapatkan berdasarkan data responden lama kerja yang sebelumnya telah peneliti dapatkan. Data ini mengacu pada hasil wawancara dengan HRGA, dijelaskan bahwa karyawan yang baru masuk hingga bulan ke enam status pekerjaannya adalah magang, magang disini dalam artian karyawan tersebut belum masuk kontrak dengan perusahaan, selanjutnya bila sudah masuk enam bulan selanjutnya karyawan tersebut menandatangani perjanjian kerja kontrak.

Tabel 4.4 Status Pekerjaan

Upah	Jumlah	Presentase
Magang	32	43%
PKWT	43	57%
Total	75	100%

Berdasarkan tabel diatas dijabarkan bahwa jumlah karyawan PKWT atau yang sudah masuk kontrak mendominasi persentasi dari total keseluruhan sampel pada penelitian ini.

Status Pekerjaan



Gambar 4.4 Diagram Status Pekerjaan

Sumber : *Output SPSS*

Grafik diatas menjelaskan jumlah karyawan magang dalam sampel penelitian ini berjumlah 32 atau 43% dari total keseluruhan sampel, dan jumlah karyawan PKWT dari sampel ini berjumlah 43 atau 57% dari keseluruhan jumlah sampel.

4.2. Prosedur Penelitian

4.2.1. Persiapan Penelitian

Serangkaian proses yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu pra penelitian atau persiapan dan pelaksanaan penelitian. Pada tahap pra penelitian, peneliti menentukan bentuk penelitian dengan tema Psikologi Industri Organisasi. Peneliti mencari fenomena terkini terkait tema penelitian yang sedang menarik untuk diteliti. Setelah menemukan tema serta rencana bentuk penelitian, peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing dan teman-teman bimbingan mengenai variabel penelitian yang akan diteliti dan gambaran bagaimana tahapan yang akan dilakukan sampai dengan pelaksanaan penelitian.

Kemudian, peneliti mencari isu-isu fenomena untuk memperkuat pandangan peneliti dalam melakukan penelitian. Peneliti memandang perusahaan di Indonesia masih memiliki masalah pada keluar masuknya karyawan dan rasa aman karyawan bekerja pada setiap perusahaan di Indonesia. Peneliti memandang sector industri sebagai salah satu bentuk organisasi, membutuhkan kinerja yang optimal dari seluruh komponen organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi.

Selanjutnya, peneliti menentukan perusahaan PT.X yang akan dijadikan tempatdilakukannya penelitian. Perusahaan tersebut bergerak di bidang penjualan barang dan jasa atau bisa disebut juga retail. Peneliti melakukan diskusi dengan HRGA PT.X mengenai fenomena serta gambaran penelitian secara keseluruhan. Beberapa masalah yang terjadi adalah tingginya turnover dalam perusahaan tersebut yang menyebabkan setiap minggu PT.X melakukan rekrutmen, hal ini menyebabkan semakin banyak biaya yang dikeluarkan unntuk melakukan rekrutmen dan training setiap minggunya. Hal itu berkaitan dengan rasa tidak aman karyawan bekerja pada PT.X . sehingga peneliti menentukan job insecurity sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

Setelah menentukan perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian, peneliti mencari literatur yang akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Pada variabel *job insecurity* peneliti menggunakan teori yang dipaparkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt yang telah direvisi oleh De Witte. Iinstrumen yang digunakan peneliti dengan cara adaptasi dari jurnal yang dibuat oleh De Witte (2014). Peneliti juga telah melakukan kontak dengan De Witte untuk izin menggunakan instrumennya. Instrumen ini memiliki dua dimensi yang terdiri dari *saverity of threat* dan *powerlessness*. Instrumen ini berisi 4 butir item pernyataan. Untuk variabel *turnover intention*, peneliti menggunakan teori berdasarkan dua komponen yang dipaparkan oleh Mobley dkk (1979), yaitu *intention to leave* dan *intention to search*. setiap komponen masing-masing memiliki aspek antara lain *attitude*, *subjective norm* dan *perceived behavior control*. Intstrumen ini memiliki tiga puluh aitem yang terbagi dari aitem *favourable* dan *unfavourable*.

Peneliti selanjutnya melakukan pencetakan hardcopy untuk penyebaran data yang sebelumnya dilakukan uji coba instrument. Hardcopy berisi empat variabel diantaranya, dua variabel yang peneliti gunakan sebagai pengambilan data dua variabel lainnya milik peneliti lain yang secara kebetulan memiliki sampel dengan karakteristik yang sama.

Selanjutnya peneliti melakukan uji coba instrument yang telah dibuat. Uji coba dilakukan pada pegawai regional yang berbeda yang memiliki karakteristik yang sama dengan regional yang akan diteliti. Responden untuk melakukan uji coba berjumlah 36 orang. Setelah dilakukan uji coba, peneliti melakukan perhitungan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument. Setelah melakukan perhitungan uji coba validitas instrument *job insecurity* terdapat 4 butir yang memenuhi kriteria valid, sedangkan untuk variabel *turnover intention* terdapat 21 butir yang memenuhi kriteria valid.

4.2.2. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.X yang berarea Jakarta selatan. Setelah mendapat izin serta kesepakatan dengan PT.X, peneliti menyebar kuesioner dari toko ke toko satu persatu. Peneliti menyebar kuesioner bersama dengan peneliti lain yang meneliti sampel yang sama. Peneliti menggunakan teknik *probability sampling*, teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan kelonggaran ketelitian sampel 10%. Penelitian dimulai pada tanggal 19 Juni sampai dengan 1 Juli 2017.

Dalam proses penelitian, peneliti dibantu oleh dua peneliti lain yang memiliki sampel dengan karakteristik yang sama. Peneliti membagi kuesioner masing-masing dan menyebar pada wilayah yang telah ditentukan secara merata. Responden penelitian sangat kooperatif dalam membantu peneliti saat melaksanakan pengambilan data. Peneliti membagikan kuesioner pada saat responden berganti *shift* dan telah melaksanakan tugasnya, sehingga tidak mengganggu proses penjualan perusahaan.

Setelah data didapat sesuai dengan kebutuhan, peneliti melakukan proses *scoring* dan analisis data.

Setelah proses pengambilan data dan analisis data telah berjalan dengan seharusnya, peneliti melakukan pengecekan ulang kembali dan mulai untuk menuliskan hasil analisisnya.

4.3. Hasil Analisis Data Penelitian

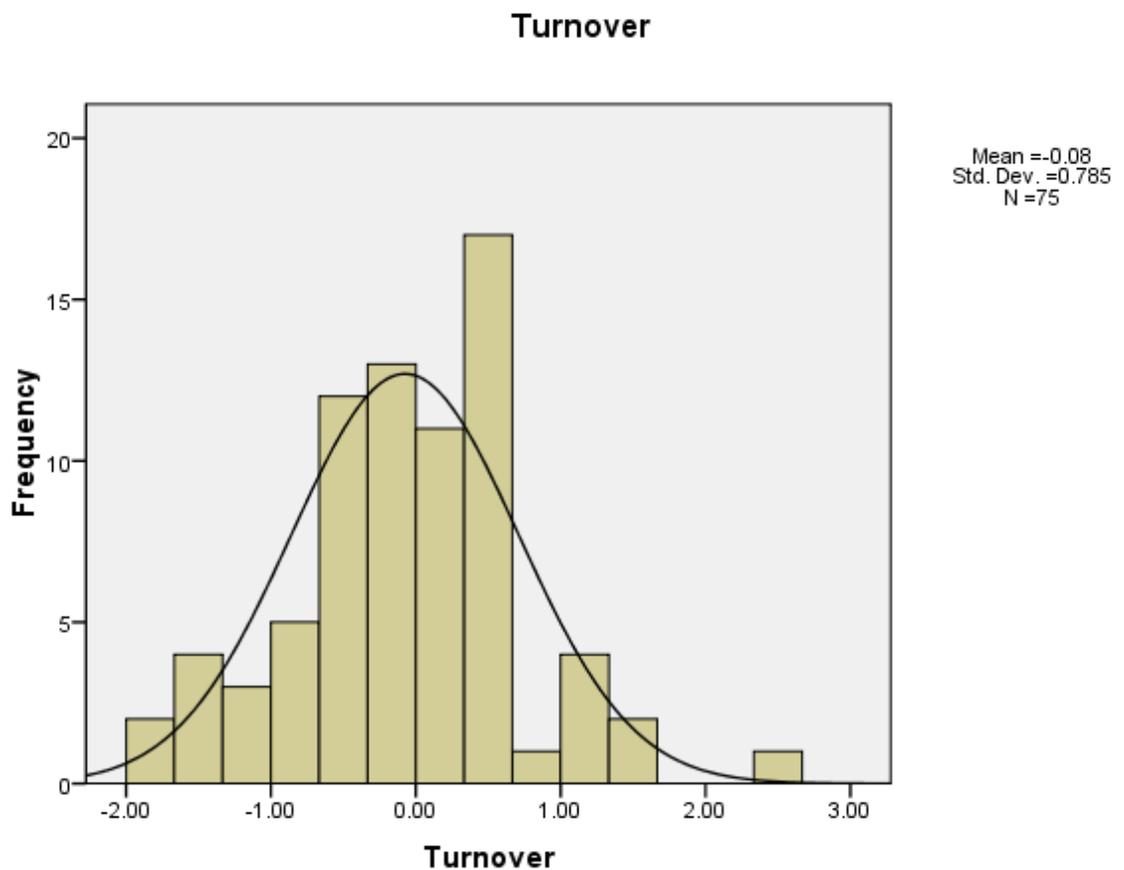
4.3.1. Data Deskriptif *Turnover Intention*

Hasil analisis data variabel *Turnover Intention* diperoleh dengan menggunakan instrument yang berjumlah 21 butir, dari hasil hasil pengambilan data pada penelitian ini diperoleh hasil distribusi deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Deskriptif Data *Turnover Intention*

Statistik	Nilai Output
Mean	-0,07
Median	-0.08
Standar Deviasi	0,78
Varians	0,61
Minimum	-2,00
Maximum	2,42

Berdasarkan table 4.1 diatas dapat dilihat bahwa variabel *turnover intention* memiliki mean -0,07, median -0,08, standar deviasi 0,78, varians 0,61, nilai minimum -2,00 dan nilai maximum 2,42. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada grafik dibawah.



Gambar 4.5 Data Distribusi *Turnover Intention*

Sumber : *Output SPSS*

- **Kategorisasi Skor Data *Turnover Intention***

Kategorisasi skor *Turnover Intention* terdiri dari tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pengkategorian menggunakan hasil mean dari model *Rasch* yang dapat dilihat pada bagian lampiran. Berikut penjelasan mengenai pembagian skor variabel *Turnover Intention*.

Tabel 4.6 Kategorisasi Skor *Turnover Intention*

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	9	12%
Sedang	58	77.3%
Tinggi	8	10.7%
Total	75	100%

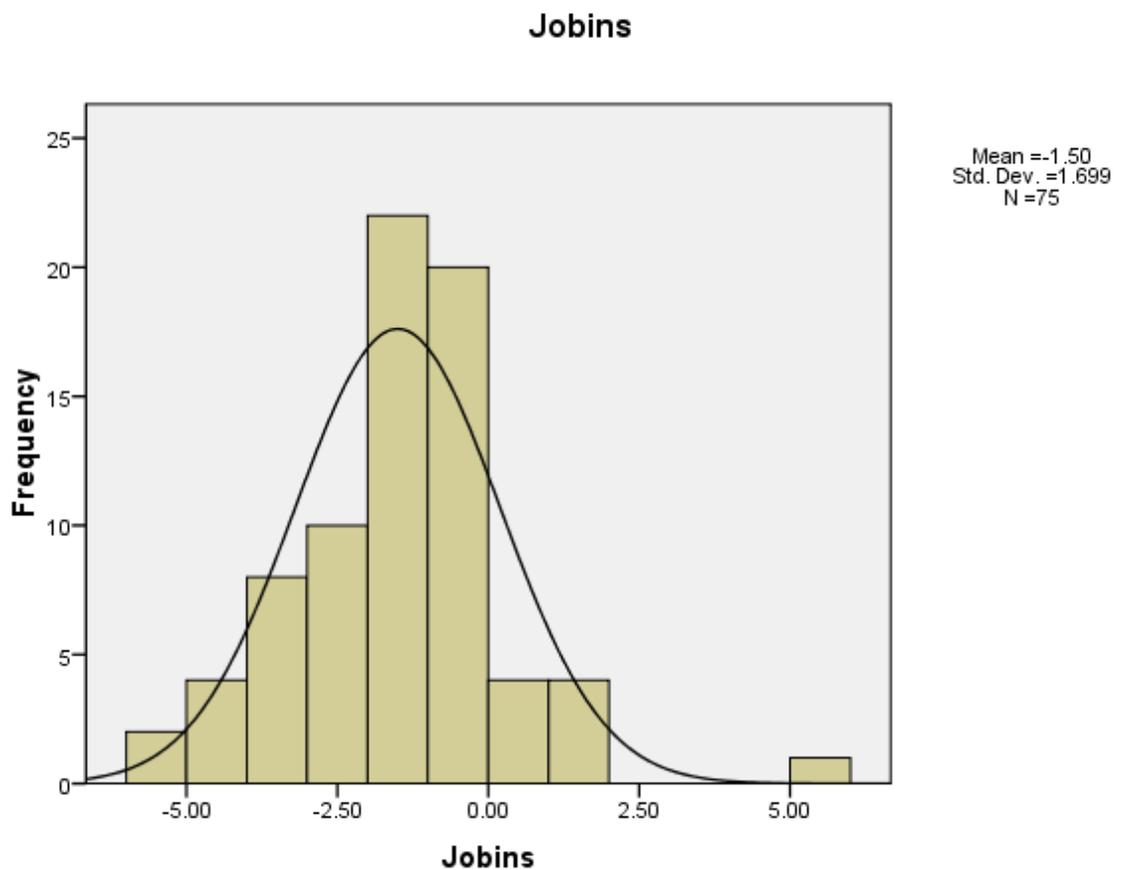
4.3.2. Data Deskriptif *Job Insecurity*.

Hasil analisa data *Job Insecurity* diperoleh dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi oleh peneliti berupa kuesioner dengan jumlah 4 aitem dari hasil pengambilan data pada penelitian ini diperoleh hasil deskriptif sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Deskriptif Data *Job Insecurity*

Statistik	Nilai Output
Mean	-1,50
Median	-1,40
Standar Deviasi	1,69
Varians	2,88
Minimum	-5,50
Maximum	5,88

Berdasarkan table 4.7 diatas dapat dilihat bahwa variabel *Job Insecurity* memiliki mean -1,50, median -1,40, standar deviasi 1,69, varians 2,88, nilai minimum -5,50 dan nilai maximum 5,88. Berikut grafik histogram dapat dilihat pada grafik dibawah



Gambar 4.6 Data Distribusi *Job Insecurity*

Sumber : *Output SPSS*

- **Kategorisasi Skor Data *Job Insecurity*.**

Kategorisasi skor *Job Insecurity* terdiri dari dua kategori yaitu tinggi dan rendah. Pengkategorian menggunakan hasil mean dari model *Rasch* yang dapat dilihat pada bagian lampiran. Berikut penjelasan mengenai pembagian skor variabel *Job Insecurity*.

Tabel 4.8 Kategorisasi Skor *Job Insecurity*.

Kategori	Frekuensi	Presentase
Rendah	34	45.3%
Tinggi	41	54.7%
Total	75	100%

4.3.3 Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas atas kedua variabel dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0, jika $p > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya normalitas penyebaran data terpenuhi (Rangkuti, 2012). Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.9 Uji Normalitas

Variabel	Nilai p	A	Interpretasi
<i>Turnover Intention</i> dan <i>Job Insecurity</i>	0,309	0,05	Berdistribusi Normal

Dilihat pada tabel diatas nilai p dari *Turnover Intention* dan *Job Insecurity* adalah 0,309. Nilai tersebut lebih besar dari α , dapat diasumsikan bahwa normalitas penyebaran data terpenuhi.

4.3.4 Uji Linearitas

Jika signifikansi lebih kecil dibandingkan nilai α , maka kedua variabel bersifat linier satu sama lain (Rangkuti, 2012). Uji linieritas ini menggunakan SPSS 16.0, berikut hasil uji linieritas antara *turnover intention* dan *job insecurity*:

Tabel 4.10 Uji Linieritas

Variabel	Nilai p	A	Interpretasi
<i>Turnover Intention</i> dan <i>Job Insecurity</i>	0,003	0,05	Linear

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih besar dari α , maka dapat diasumsikan bahwa *Turnover Intention* dan *Job Insecurity* linear.

4.3.5 Uji Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel antara kedua variabel dan menentukan tingkat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya. Teknik yang digunakan untuk menentukan kuatnya korelasi antara kedua variabel dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, berikut hasilnya dapat dilihat pada table dibawah:

Tabel 4.11 Korelasi *Product Moment*

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Probabilitas { sig(2)}	Taraf Signifikansi α
<i>Turnover Intention</i> dan <i>Job Insecurity</i>	0,343	0,003	0,05

Dapat dilihat pada table diatas, bahwa nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) sebesar 0,343. Hal tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara variabel *Turnover Intention* dan *Job Insecurity*. Kesimpulan hipotesis mengacu pada taraf signifikansi (0,05). Hasil analisis korelasi *product moment* penelitian menunjukkan nilai probabilitas (sig 2-tailed) sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi (0,05). Dengan demikian penelitian mendapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Tujuan dilakukanya analisis regresi adalah untuk mengetahui tujuan-tujuan penelitian yang belum tercapai dengan hanya uji korelasi saja. Rumus hipotesis dalam penelitian ini

adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *Turnover Intention* CSR PT. X. Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti melakukan perhitungan dengan analisis regresi satu predictor dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis data dibantu dengan model *Rasch* versi 3.73 selanjutnya hipotesis diuji dengan menggunakan rumus analisis regresi dengan bantuan aplikasi SPSS versi 16.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Persamaan Regresi

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,163	0,115		1,419	0,160
<i>Job Insecurity</i>	0,159	0,051	0,343	3,119	0,003

a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*

Dapat dilihat pada table 4.10, dapat diketahui bahwa konstanta variabel *Job Insecurity* sebesar 0,163, sedangkan koefisien regresi variabel *Job Insecurity* sebesar 0,159. Berdasarkan data diatas dapat ditentukan persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0,163 + 0,159X$$

Dapat diinterpretasikan bahwa jika *Job Insecurity* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel *turnover intention* mengalami kenaikan sebesar 0,159. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* bersifat positif.

Tabel 4.13 Uji Signifikansi Keseluruhan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5,367	1	5,367	9,727	0,003
Residual	40,284	73	0,552		
Total	45,651	74			

Kriteria Pengujian:

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $p < 0,05$

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $p > 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi dapat diketahui nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 9,727 dengan nilai F_{tabel} (dengan df 1:73) adalah 3,97. Maka $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} dan nilai $sig = 0,003$ lebih kecil daripada nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H_0 (Hipotesis nol) ditolak artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X.

Tabel 4.14 Model Summary

R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
0,343	0,118	0,105	0,74285

Berdasarkan table 4.12 ditampilkan perhitungan indeks korelasi ganda (R) sebesar 0,343 dan R Adjust square sebesar 0,105. Karena hanya ada dua variabel maka besarnya indeks korelasi (r) dan korelasi ganda (R) sama. Melalui table ini diperoleh juga nilai R square yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R Square 0,118 dapat diinterpretasikan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh sebesar 11,8%

terhadap variabel *turnover intention* sedangkan sisanya 88,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel *job insecurity*.

4.4 Pembahasan

Dilihat melalui uji linieritas yang telah dijelaskan diatas bahwa penelitian ini melalui variabel *job insecurity* dan variabel *turnover intention* linier atau dapat disebut memiliki hubungan. Hal ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan pada bab2, bahwa *job insecurity* dengan *turnover intention* memiliki hubungan.

Melalui uji korelasi juga dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki hubungan. Hasil dari analisis korelasi menunjukkan penelitian ini memiliki nilai probabilitas (sig 2-tailed) sebesar 0,003 lebih rendah dari taraf signifikansi yang mengartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear, didapat bahwa hasil perolehan nilai konstanta variabel sebesar 0,163 dan nilai koefisiensi variabel *job insecurity* sebesar 0,159. Persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan data yang diperoleh, yaitu $Y = 0,163 + 0,159X$.

Menurut hasil perolehan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sumbangan *job insecurity* terhadap *turnover intention* diketahui dengan melihat perolehan nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,118. Berarti secara statistik nilai tersebut memberikan penjelasan bahwa variabel *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* sebesar 11,8%, sementara sisanya sebesar 88,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel *job insecurity*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut telah merasakan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, merasakan adanya beban kerja yang berat dalam pekerjaannya dan memiliki kecemasan atas resiko yang tinggi dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan pada perusahaan ini juga timbul. Pada penelitian ini karyawan PT.X memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru, mereka mencoba mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan kebutuhan mereka yang tidak didapatkan pada perusahaan sebelumnya. Karyawan PT.X juga menunjukkan bahwa mereka memiliki niat untuk keluar pada perusahaan yang saat ini mereka jalani, keinginan mereka keluar pada perusahaan disebabkan oleh berbagai faktor dan salah satunya adalah *job insecurity*.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shanti Ike Wardani, Sutrisno (2014) mengenai pengaruh *job insecurity* dan *turnover intention* pada suatu perusahaan, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, yang semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada karyawan perusahaan tersebut.

Dari data deskriptif peneliti menemukan jenis kelamin sampel, lama kerja, upah kerja, dan status pekerjaan karyawan yang bekerja pada PT.X, Peneliti menambahkan analisis untuk melihat kategori mana yang lebih tinggi menurut setiap data deskriptif yang telah didapatkan.

Selanjutnya peneliti melakukan analisis pada karyawan dengan kategori lama kerja. Dari hasil perhitungan *crosstab* dapat dilihat pada lampiran bahwa responden variabel *turnover intention* pada laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan dan begitu pula hasil dari variabel *job insecurity*. Hal ini searah bahwa responden laki-laki lebih cenderung melakukan intensi turnover dibanding responden perempuan yang lebih sabar dalam menghadapi pekerjaannya (Andini, 2006).

Pada data deskriptif lama kerja responden yang memiliki kategorisasi tinggi pada variabel *turnover intention* adalah responden yang sudah bekerja antara 10-12 bulan begitu pula variabel *job insecurity*. Karena penelitian ini mendapatkan responden yang bekerja dibawah 1 tahun maka hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Parson dkk, (1985) bahwa *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

Salanjutnya menurut data deskriptif upah karyawan responden yang memiliki kategorisasi skor yang tinggi untuk variabel *turnover intention* adalah responden dengan upah 3,3 juta begitu pula responden untuk variabel *job insecurity*. Seperti yang dijabarkan oleh Susilo (1996:194) bahwa salah satu faktor turnover karyawan adalah upah atau gaji yang tidak diberikan sesuai dengan waktu yang disetujui oleh karyawan. Responden dengan upah yang tidak sesuai akan membuat rasa tidak nyaman dalam bekerja dan menimbulkan ketidakamanan kerja.

Menurut data demografi status pekerjaan kategorisasi dengan variabel *turnover intention* dan *job insecurity* sama-sama terdapat pada responden status kerja PKWT. Menurut susilo (1996:194) bahwa penyebab keluar dari perusahaan dikarenakan masa percobaan kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut, sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan. Karena terdapat perubahan sistem selama karyawan bekerja dan sudah tidak sesuai lagi dengan system awal yang mereka rasakan maka karyawan akan merasa tidak aman dalam bekerja dan timbul niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Dari keseluruhan pembahasan ini maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* pada CSR PT.X. Semakin tinggi *job insecurity* maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada CSR PT.X.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah peneliti kesulitan mencari literatur untuk variabel *job insecurity* dalam bentuk buku. Hal ini membuat peneliti mencari literatur dari jurnal yang variabelnya berkaitan dengan.

Sulitnya mendapatkan surat perizinan dari perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian karena sedang ada permasalahan internal perusahaan tersebut. Akibat dari hambatan ini menyebabkan pengambilan data tertunda selama 2 minggu dari jadwal yang seharusnya.

Kemudian cukup jauhnya persebaran toko di daerah yang dijadikan tempat penelitian, hal tersebut mengakibatkan waktu yang ditempuh untuk menyebar data cukup lama.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini membahas masalah pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X. Hasil penelitian menunjukkan, terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* CSR PT.X. *Job insecurity* mempengaruhi *turnover intention* secara positif, artinya semakin tinggi *job insecurity*, maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Sebaliknya jika semakin rendah *job insecurity*, maka *turnover intention* juga akan rendah. Kontribusi *job insecurity* sebesar 11,8%.

Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesisnya bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada *customer service representative* PT.X. Kontribusi *job insecurity* sebesar 11,8% berarti pada 98,2% terdapat faktor lain yang belum ditemukan pada penelitian ini.

5.2 Implikasi

Penelitian ini telah berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada CSR PT.X. Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa *job insecurity* yang tinggi akan memberikan pengaruh yang semakin tinggi terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* sangat mempengaruhi kegiatan penjualan PT.X. Jika *turnover* tinggi maka kegiatan rekrutmen akan lebih sering berjalan dan akan diadakannya *training* untuk karyawan baru, hal ini akan menimbulkan biaya tambahan yang akan mengurangi pendapatan perusahaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi gambaran bagaimana pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, sehingga dapat menjadi referensi untuk

perusahaan atau instansi dalam menentukan sistem terkait masalah *turnover* karyawan sebuah perusahaan. Jika tidak ditangani dengan baik dikhawatirkan akan membawa dampak buruk bagi perusahaan, banyak karyawan yang mengundurkan diri karena rasa tidak aman dalam bekerja di perusahaan tersebut hingga mengundurkan diri. Jika hal tersebut terjadi maka akan berimbas proses rekrutmen dan *training* semakin meningkat mengakibatkan pengeluaran biaya yang cukup tinggi.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari penelitian, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

5.3.1 Bagi Perusahaan/Instansi

Memberikan pemahaman baru bagi perusahaan agar dapat membimbing dan memberikan kesejahteraan bagi karyawan. Dengan demikian diharapkan dapat menjadikan perusahaan di Indonesia menjadi semakin baik dalam pengelolaan karyawan. Perusahaan baiknya mampu mengetahui kebutuhan karyawannya, agar karyawannya nyaman bekerja dalam perusahaan tersebut.

5.3.2 Bagi Pegawai

Karyawan suatu perusahaan diharapkan mendapat kesuksesan dimasa yang akan datang. Karyawan harusnya mampu mempertahankan diri pada suatu perusahaan dan diharapkan dapat secara asertif memberikan usulan atau kritik terhadap perusahaan agar mendapatkan kesepakatan yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan baiknya mampu berkontribusi bagi perusahaan dalam mempertahankan pekerjaannya agar perusahaan menjadi maju selaras dengan kesejahteraan karyawannya.

5.3.2 Rekomendasi hasil penelitian

Bagi kepentingan ilmu pengetahuan, peneliti selanjutnya yang kiranya tertarik dengan fenomena yang sama, diusahakan agar membahas masalah ini dengan jangkauan yang lebih luas dengan ditambah variabel lain yang dalam penelitian ini belum terungkap, sehingga mampu memberikan sumbangan yang lebih besar terhadap kajian *job insecurity* dan *turnover intentio*

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Diunduh dari <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>.
- Abelson, M.A. (1986). Startegic Management of Turnover : a model for the helath service administrator, *Health Care Manage Review*, Vol.11 (2), pp 61-71
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 50; 179-211.
- Aprindo. (2017, May 14). *Aprindo: Performa Ritel Memburuk* <http://ekonomi.metrotvnews.com/read/2017/05/14/700017/aprindo-performa-ritel-modern-memburuk>
- Arnold, Hugh J. dan Daniel C. Feldman. (1982). A Multivariate Analysis of the Determinants of job Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(3):350-60.
- Ashford, S.J., C. Lee, & P. Bobko. 1989. "Content, Causes, and Consequences of Job insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test", *Academy of Management Journal*, 32 (4): 803-829.
- Azwar, Saifuddin. (1995). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Casio, W.F., (1987). *Applied Psychologyiran Personal Manajemen t* (3 rd. ed, New Jersey, New Prentice-Hall inc.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(3), 1–6

- Flippo, E.B. (1997). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam Jilid 2, Alih Bahasa Moh. Masud. Jakarta, Airlangga
- Gilmer, V. H. (1966). *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Prihandini E.A., 2011. Faktor faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT alenatex Bandung. Diakses dari [<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/5050/1/ANINGETI%20PRIHANDINI%20ETNANINGTIYAS-FPS.PDF>]
- Greenhalgh, L & Rosenblatt, Z. (1984). *Job Insecurity: toward conceptual clarity*. *Academy of management review*. 9: 438-448
- Hanafiah, Mohammad. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, 2014, 1 (3): 303-312.
- Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2009, Hal. 26 - 31 Vol. 16, No.1 ISSN: 1412-3126 26 *TENAGA KONTRAK: MANFAAT DAN PERMASALAHANNYA*
Oleh: Maryono Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang
- Kinnunen, U., S. Mauno, J. Natti, dan M. Happonen. (2000). "Organizational Antecedents and Outcomes of Job insecurity: A Longitudinal Study In Three Organizations In Finland", *Journal of Organizational Behavior*, 21: 443-459.
- Maier, N. R. F. (1971). *Psychology In Industry*. Cambridge: The Riverside Press
- Martoyo, Susilo, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE,
- Michaels, C. E., and Spector, P. E. 1982. Cause of Employee Turnover. Atest of The Mobley, Griffeth, Hand, and Maglino Model, *Journal of Applied Psychology*, 74, 152-156.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

- Mowday, R.T., L.W. Porter and R.M Steers, 1982. Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover. *New York: Academic Press*
- Parson, C. K., Herold, D. M., and Leatherwood, M. L. (1985). Turnover During Initial Employment: A Longitudinal Study of the Role of Causal Attributions. *Journal of Applied Psychology*. Vol 70. Hal 337-341.
- Prihastuti, (1992). Hubungan Antara Komitmen Kerja, Usia, Masa Kerja, Status Perkawinan, dan Tingkat Gaji dengan Intensi Turnover pada Perawat di RSU Fatmawati Jakarta Selatan. Skripsi. (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi, Jakarta : *Indek Group Gramedia*.
- Smithson, Janet, Suzan Lewis.(2000). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contact? *Personnel Review* 29(6):1-15
- Steel, R.P., & Ovalle, N.K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 69, 673-686.
- Suciati, (2015), Komunikasi Interpersonal Sebuah Tinjauan Psikologis dan Perspektif Islam, Yogyakarta: Buku Litera
- Sugiyono. (2012) Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Suhartono, R. (2007). Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja. Yogyakarta: Media Pressindo
- Wexley dan Yuki (1977). Organization Behavior & Personal Psikologi. Illinois: Homewod

Zeffane, Rachid, (1994), Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach, International Journal of Manpower, Vol. 15, No. 9, hal. 1-14.

Lampiran 1

INSTRUMEN UJI COBA *TURNOVER INTENTION*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan saya sangat memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Saya menyukai upah yang didapat dari pekerjaan saya saat ini					
3	Pekerjaan saya tidak memenuhi kebutuhan ekonomi saya untuk hidup					
4	Saya mendapat peluang gaji lebih besar bila bekerja di perusahaan lain					
5	Saya puas dengan gaji yang diberikan oleh tempat saya bekerja					
6	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan persetujuan awal kerja					
7	Saya merasa dipersulit sistem pembayaran gaji di tempat saya bekerja saat ini					
8	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya tanpa perlu bantuan orang lain					
9	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan tanggung jawab saya dalam pekerjaan					
10	Perkembangan saya terhambat dalam perusahaan ini					
11	Jenjang karir di perusahaan lain lebih menarik menurut saya					
12	Saya tidak puas dengan sistem pembayaran di tempat saya bekerja saat ini					
13	Sulit untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan di tempat saya bekerja					
14	Saya merasa promosi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan					
15	Saya melihat pelatihan-pelatihan di perusahaan lain membantu perkembangan saya					
16	Promosi pekerjaan di perusahaan lain memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi saya					
17	Saya merasa tidak diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar					

18	Saya akan mendapat kesempatan yang sesuai dengan perkembangan saya bila saya bekerja di perusahaan lain					
19	Tidak ada pengawasan dari atasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan bila saya bekerja di perusahaan lain					
20	Saya tidak puas dengan sistem pelatihan di tempat saya bekerja					
21	Pengawasan atasan di tempat saya bekerja meningkatkan kinerja saya					
22	Saya akan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan bila saya bekerja di perusahaan lain					
23	Saya merasa tidak puas dengan kepemimpinan atasan					
24	Saya merasa puas dengan masukan-masukan yang diberikan atasan bila saya bekerja di perusahaan lain					
25	Rekan kerja saya sangat kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Rekan kerja di perusahaan lain mungkin akan membantu di saat saya membutuhkan bantuan					
27	Saya tidak keberatan untuk membantu rekan kerja bila saya bekerja di perusahaan lain					
28	Saya terganggu bekerja dengan rekan-rekan kerja saya					
29	Saya kurang mendapat dukungan dari rekan kerja bila saya bekerja di perusahaan lain					
30	Saya tidak nyaman bersosialisasi dengan rekan kerja					

INSTRUMEN UJI COBA *JOB INSECURITY*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kemungkinan saya akan segera kehilangan pekerjaan					
2.	Saya merasa dapat mempertahankan pekerjaan					
3	Saya merasa tidak aman dengan masa depan pekerjaan					
4	Saya merasa akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat					

Lampiran 2

UJI RELIABILITAS *TURNOVER INTENTION*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	83.86	151.894	-.214	.882
VAR00002	84.33	144.914	.115	.873
VAR00003	83.19	140.390	.457	.866
VAR00004	83.44	136.654	.472	.865
VAR00005	83.75	133.050	.501	.864
VAR00006	83.42	142.650	.219	.871
VAR00007	84.25	129.336	.712	.857
VAR00008	83.81	130.904	.783	.857
VAR00009	83.81	145.590	.055	.876
VAR00010	83.69	134.447	.637	.861
VAR00011	83.31	151.875	-.236	.880
VAR00012	83.53	138.142	.422	.866
VAR00013	83.69	134.161	.579	.862
VAR00014	84.06	128.911	.814	.855
VAR00015	83.19	137.590	.535	.864
VAR00016	83.81	139.590	.364	.867
VAR00017	83.94	131.768	.641	.860
VAR00018	83.47	145.399	.075	.874
VAR00019	84.08	138.364	.386	.867
VAR00020	83.83	129.457	.765	.856
VAR00021	83.75	154.307	-.334	.884
VAR00022	83.64	135.780	.588	.862
VAR00023	83.42	137.507	.506	.864
VAR00024	84.11	147.816	-.034	.876
VAR00025	83.86	139.666	.460	.866
VAR00026	83.58	129.393	.777	.856
VAR00027	83.36	144.352	.182	.871

VAR00028	83.83	139.114	.472	.865
VAR00029	83.53	134.485	.659	.861
VAR00030	83.36	134.123	.674	.860

UJI VALIDITAS *TURNOVER INTENTION*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.72	.944	36
VAR00002	2.25	.806	36
VAR00003	3.39	.645	36
VAR00004	3.14	.931	36
VAR00005	2.83	1.159	36
VAR00006	3.17	.845	36
VAR00007	2.33	1.069	36
VAR00008	2.78	.898	36
VAR00009	2.78	.959	36
VAR00010	2.89	.854	36
VAR00011	3.28	.815	36
VAR00012	3.06	.893	36
VAR00013	2.89	.950	36
VAR00014	2.53	.971	36
VAR00015	3.39	.766	36
VAR00016	2.78	.866	36
VAR00017	2.64	1.018	36
VAR00018	3.11	.887	36
VAR00019	2.50	.941	36

VAR00020	2.75	.996	36
VAR00021	2.83	.878	36
VAR00022	2.94	.826	36
VAR00023	3.17	.811	36
VAR00024	2.47	.810	36
VAR00025	2.72	.701	36
VAR00026	3.00	.986	36
VAR00027	3.22	.681	36
VAR00028	2.75	.732	36
VAR00029	3.06	.826	36
VAR00030	3.22	.832	36

Lampiran 3

UJI RELIABILITAS *JOB INSECURITY*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.25	4.936	.822	.709
VAR00002	6.19	6.675	.540	.837
VAR00003	5.94	5.597	.636	.800
VAR00004	6.36	5.380	.665	.787

UJI VALIDITAS *JOB INSECURITY*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.00	.986	36
VAR00002	2.06	.791	36
VAR00003	2.31	.980	36
VAR00004	1.89	1.008	36

Lampiran 4

INSTRUMEN FINAL *TURNOVER INTENTION*

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya tidak memenuhi kebutuhan ekonomi saya untuk hidup					
4	Saya mendapat peluang gaji lebih besar bila bekerja di perusahaan lain					
5	Saya puas dengan gaji yang diberikan oleh tempat saya bekerja					
7	Saya merasa dipersulit sistem pembayaran gaji di tempat saya bekerja saat ini					
8	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya tanpa perlu bantuan orang lain					
10	Perkembangan saya terhambat dalam perusahaan ini					
12	Saya tidak puas dengan sistem pembayaran di tempat saya bekerja saat ini					
13	Sulit untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan di tempat saya bekerja					
14	Saya merasa promosi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan					
15	Saya melihat pelatihan-pelatihan di perusahaan lain membantu perkembangan saya					
16	Promosi pekerjaan di perusahaan lain memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi saya					
17	Saya merasa tidak diberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar					
19	Tidak ada pengawasan dari atasan terhadap pekerjaan yang saya lakukan bila saya bekerja di perusahaan lain					
20	Saya tidak puas dengan sistem pelatihan di tempat saya bekerja					
22	Saya akan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan bila saya bekerja di perusahaan lain					
23	Saya merasa tidak puas dengan kepemimpinan atasan					
25	Rekan kerja saya sangat kooperatif dalam menyelesaikan pekerjaan					

26	Rekan kerja di perusahaan lain mungkin akan membantu di saat saya membutuhkan bantuan					
28	Saya terganggu bekerja dengan rekan-rekan kerja saya					
29	Saya kurang mendapat dukungan dari rekan kerja bila saya bekerja di perusahaan lain					
30	Saya tidak nyaman bersosialisasi dengan rekan kerja					

INSTRUMEN FINAL *JOB INTENTION*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Kemungkinan saya akan segera kehilangan pekerjaan					
2.	Saya merasa dapat mempertahankan pekerjaan					
3	Saya merasa tidak aman dengan masa depan pekerjaan					
4	Saya merasa akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat					

Lampiran 5

DATA MENTAH *TURNOVER INTENTION*

3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	-0.79	
3	3	2	4	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	4	2	3	1	2	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	-1.05	
3	2	3	2	2	3	1	2	4	3	3	4	2	1	4	2	2	5	2	4	3	1	5	1	3	2	4	3	2	5	-0.61	
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.1
2	4	4	3	2	5	1	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	-0.26	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.1
5	2	4	2	4	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	-0.61	
3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	-0.17	
3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	0.27
1	1	3	2	4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	-1.39
4	2	4	1	1	4	1	2	1	2	4	1	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	-1.39	
4	2	4	1	1	4	1	2	1	2	4	1	2	2	3	3	2	2	4	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	-1.39	
4	1	3	3	2	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	1	2	-2	
4	1	3	3	1	3	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	1	3	-2	
3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	-1.39	

3	3	3	3	4	5	2	3	3	2	5	3	2	2	4	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	2	4	-0.87
2	2	5	4	5	4	3	5	1	4	1	3	5	5	4	5	5	1	2	5	1	5	5	2	4	5	1	4	4	5	2.42
3	2	5	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	1.45
2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	-0.44
2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	0.92
4	1	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	2	4	3	2	3	5	4	3	3	3	1.07
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	-0.35
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	-0.35
3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	4	2	4	3	-0.26
2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	0.27
2	1	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	2	5	5	3	5	3	5	5	2	4	5	1	2	5	5	4	4	5	2.24
3	4	4	3	5	3	5	4	2	4	3	5	3	4	3	1	3	3	3	4	2	3	5	2	4	4	3	3	3	4	1.22
1	1	3	3	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.44
2	3	3	4	1	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-0.7
3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	0.44
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	0.44
2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	-0.52

2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	0.35		
2	2	3	4	1	4	2	4	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	1	4	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	0.1	
3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	1	4	2	2	2	2	3	4	3	4	0.44	
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.1	
3	2	3	2	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	-0.79	
2	4	4	3	2	5	1	3	2	2	4	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	-0.26
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0.1	
3	2	3	2	2	3	1	2	4	3	3	4	2	1	4	2	2	5	2	4	3	1	5	1	3	2	4	3	2	5	-0.61	
3	2	3	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	0.27	
3	3	1	4	2	2	3	3	4	4	5	3	3	2	4	3	2	5	3	3	2	3	5	3	4	3	4	4	4	3	0.35	
3	2	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	1.9	
1	3	2	2	2	3	2	2	2	3	5	2	3	1	3	3	2	3	1	2	4	3	4	2	2	3	4	2	2	2	-1.22	
3	2	5	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	0.44	
3	2	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	2	3	4	4	3	1	3	2	4	3	4	4	3	2	4	3	0.35	
4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	-0.79	
5	3	2	5	1	5	1	1	5	1	5	1	5	1	3	5	1	5	1	1	4	1	5	1	1	5	5	1	5	1	-1.22	
2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	-1.56	

3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	5	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	0.35
2	1	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	-0.61
4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	-0.26
2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	-0.17
3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	5	1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	5	1	4	0.01
3	2	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	0.35
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	0.52
2	2	5	1	5	2	4	5	2	5	2	4	2	4	5	1	5	2	4	4	1	4	2	5	5	2	2	4	1	5	1.22
3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	0.44
3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	-1.05
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	-0.26
4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	-0.17
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	0.44
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	0.44
3	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	3	4	5	5	5	4	2.07
3	3	5	5	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	3	5	1.45
3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	0.44

Lampiran 6
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^a	Mean	-.0570532
	Std. Deviation	.74820706
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.965
Asymp. Sig. (2-tailed)		.309
a. Test distribution is Normal.		

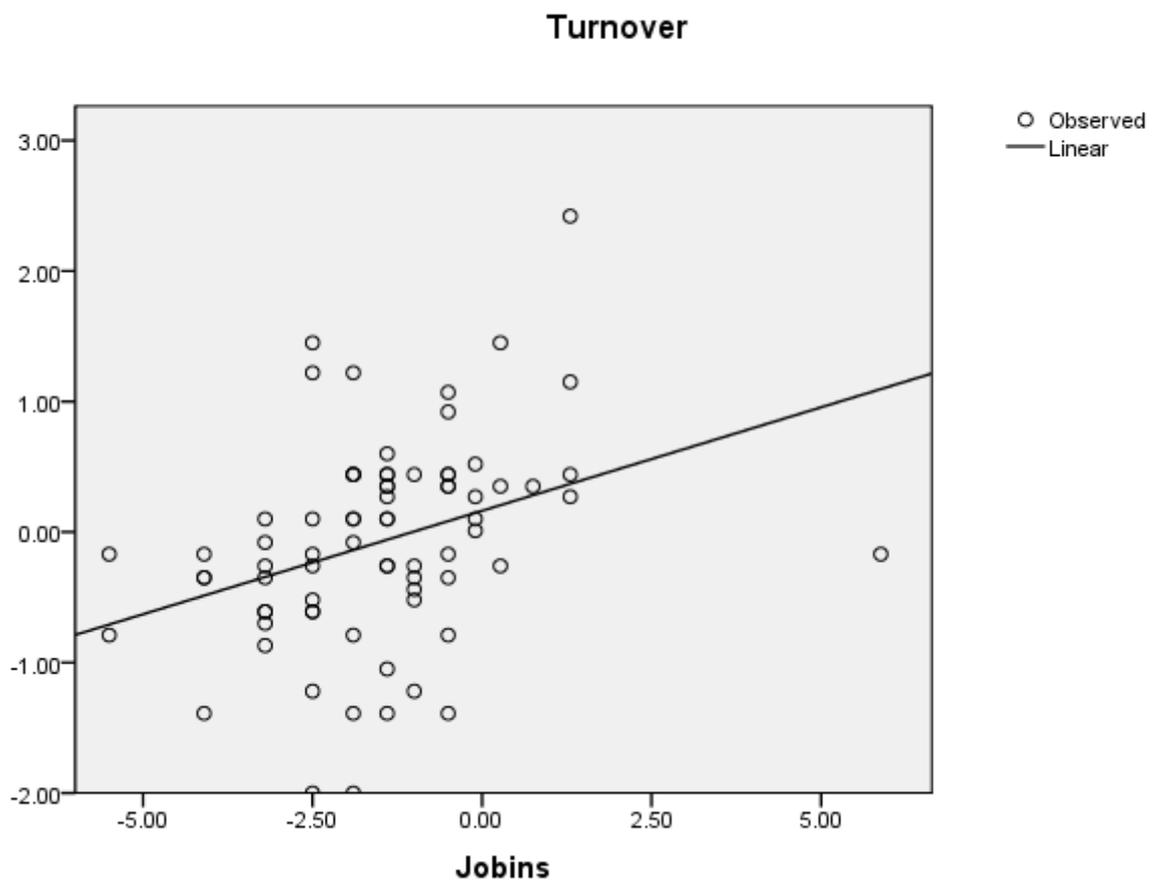
Lampiran 7
UJI LINEARITAS

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent
Variable: Turnover

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.118	9.727	1	73	.003	.163	.159

The independent variable is Jobins.



Lampiran 8

UJI ANALISIS KORELASI

Correlations

		Turnover	Jobins
Turnover	Pearson Correlation	1	.343**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	75	75
Jobins	Pearson Correlation	.343**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	75	75

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

Lampiran 9
UJI ANALISIS REGRESI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.343 ^a	.118	.105	.74285

a. Predictors: (Constant), Jobins

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.367	1	5.367	9.727	.003 ^a
	Residual	40.284	73	.552		
	Total	45.651	74			

a. Predictors: (Constant), Jobins

b. Dependent Variable: Turnover

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.163	.115		1.419	.160
	Jobins	.159	.051	.343	3.119	.003

a. Dependent Variable: Turnover

Lampiran 10 Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JenisKelamin * JI	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
JenisKelamin * TO	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
LamaKerja * JI	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
LamaKerja * TO	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
Upah * JI	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
Upah * TO	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
St.kerja * JI	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%
St.kerja * TO	75	100.0%	0	.0%	75	100.0%

JenisKelamin * JI Crosstabulation

Count		JI			Total
		rendah	tinggi		
JenisKelamin	Laki-laki	20	29	49	
	Perempuan	12	14	26	
Total		32	43	75	

JenisKelamin * TO Crosstabulation

Count		TO			Total
		rendah	sedang	tinggi	
JenisKelamin	Laki-laki	9	21	19	49
	Perempuan	5	9	12	26
Total		14	30	31	75

LamaKerja * JI Crosstabulation

Count					
		JI		Total	
		rendah	tinggi		
LamaKerja	1-3 bulan	9	6	15	
	4-6 Bulan	14	3	17	
	7-9 Bulan	1	11	12	
	10-12 Bulan	8	23	31	
Total		32	43	75	

LamaKerja * TO Crosstabulation

Count						
		TO			Total	
		rendah	sedang	tinggi		
LamaKerja	1-3 bulan	1	6	8	15	
	4-6 Bulan	5	6	6	17	
	7-9 Bulan	3	2	7	12	
	10-12 Bulan	5	16	10	31	
Total		14	30	31	75	

Upah * JI Crosstabulation

Count				
		JI		Total
		rendah	tinggi	
Upah	2.4 juta	9	6	15
	2.6 juta	14	3	17
	3	9	34	43
Total		32	43	75

Upah * TO Crosstabulation

Count					
		TO			Total
		rendah	sedang	tinggi	
Upah	2.4 juta	1	6	8	15
	2.6 juta	5	6	6	17
	3	8	18	17	43
Total		14	30	31	75

St.kerja * JI Crosstabulation

Count				
		JI		Total
		rendah	tinggi	
St.kerja	Magang	23	9	32
	PKWT	9	34	43
Total		32	43	75

St.kerja * TO Crosstabulation

Count					
		TO			Total
		rendah	sedang	tinggi	
St.kerja	Magang	6	12	14	32
	PKWT	8	18	17	43
Total		14	30	31	75

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Luthfi Aryobimo lahir di Jakarta 4 Juli 1994. Lahir dari pasangan bapak Arief Rachman dan ibu Ratna Ningrum. Anak pertama dari 5 bersaudara. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Kwitang Raya No.9 Kelurahan Kwitang, Kecamatan Senen, Jakarta Pusat. Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN Senen 03 Pagi (2000-2006), SMPN 4 Jakarta (2006-2010) dan SMAN 4 Jakarta (2010-2013). Saat ini, penulis melanjutkan pendidikan di Psikologi Universitas negeri Jakarta. Adapun kontak yang dapat dihubungi yaitu melalui email: luthfilestaluhu4@gmail.com

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
EXPERT JUDGEMENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Erik, M.Si

NIP :

Prodi : Psikologi

Pendidikan Terakhir: S2

Bidang Keahlian : PIO

No.Handphone : 085710352448

Menyatakan bahwa instrumen *Turnover Intention* yang telah divalidasi

Dapat digunakan/ Perlu perbaikan/ Tidak dapat digunakan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta,.....2017

Validator



Erik, M.Si

SURAT PERNYATAAN VALIDASI INSTRUMEN
EXPERT JUDGEMENT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prof. Dr. Burhanuddin Tola, MA

NIP : 195108181981121001

Prodi : Psikologi

Pendidikan Terakhir : S3

Bidang Keahlian :

No. Handphone : 0811924215

Menyatakan bahwa instrumen *Job Insecurity* yang telah divalidasi dapat digunakan / perlu perbaikan / tidak dapat digunakan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Jakarta, Mei 2017

Validator,



Prof. Dr. Burhanuddin Tola, MA
NIP. 195108181981121001



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI

KAMPUS D Jalan Halimun No. 2 Kel. Guntur Kec. Setiabudi Jakarta Selatan
Telepon : + 62 21 8297829 email : psikologi@unj.ac.id

Nomor : 1494/KJ-P/FPsi/V/2017
Lamp. : Seberkas
Hal. : Permohonan Surat *Expert Judgment*

10 Juli 2017

Kepada Yth.
Erik, M.Si
Di Jakarta

Dengan hormat,
kami mohon kesediaan ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa kami:

Nama	: Luthfi Lestaluhu
Nomor Registrasi	: 1125130012
Program Studi	: Psikologi
Tahun Akademik	: 2016/2017
Fakultas	: Pendidikan Psikologi
Untuk	: Validasi Instrumen

Guna mendapatkan expert judgement instrumen penelitian untuk tugas akhir dengan judul
"Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Costumer Service Representative PT.X".

Atas perhatian dan bantuan Ibu kami ucapkan terima kasih.

Koordinator Program Studi Psikologi
Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D
NIP.197512012006042001

Dosen Pembimbing I

Dwi Kencana Wulan, M. Psi
NIP . 195728031986032001



CIRCLE K INDONESIA

No : 030/SE-HRD/ EKS-JKT/VI/2017
 Lamp : -
 Hal : Konfirmasi Izin Penelitian Skripsi

Jakarta, 19 Juni 2017

Kepada Yth:

Koordinator Program Studi Psikologi

Fakultas Pendidikan Psikologi UNJ

Mira Ariyani, Ph.D

Di Tempat

Dengan hormat,

Terkait dengan surat Permohonan Izin Penelitian Skripsi No.1190/KJ-P/FPPsi/VI/2017 tanggal 02 Juni 2017 Perihal Izin Penelitian Skripsi kepada Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta a/n :

Nama : Luthfi Aryobimo. L

NPM : 1125130012

Fakultas / Jurusan : Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta / Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian Skripsi di PT. Circleka Indonesia Utama terhitung mulai 19 Juni 2017 s.d 18 Juli 2017.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya, atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Salam,
 Sukses Mulia

Ridwan Nul Husni
 Head of Personnel

PT. CIRCLEKA INDONESIA UTAMA
 Head Office :
 Jl. Raya Jatinegara Barat No. 124 Jakarta 13320, Indonesia
 Phone : +62 21 8564454 (Hunting)
 Fax : +62 21 8571154
 Region Office Jakarta :
 Komp. Pergudangan PT. Alun Indah Jl. Pahlawan Komarudin KM. 23 RT. 03/RW. 03
 Kel. Cakung Barat, Kec. Cakung Jakarta Timur 13940
 Phone : +62 21 4614666 Fax : +62 21 46834123
 Website : www.circlekindonesia.com Email : service@circlekindonesia.com



Cert No. 30106 c