

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION* GURU DI SEKOLAH DASAR SE-KECAMATAN  
MONTASIK KABUPATEN ACEH BESAR**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh:**

**NADIA SHAFIRA  
NIM. 160901008**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
BANDA ACEH  
2023**

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION*  
GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN MONTASIK  
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi  
UIN Ar-raniry Banda Aceh  
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S. Psi)

Oleh:

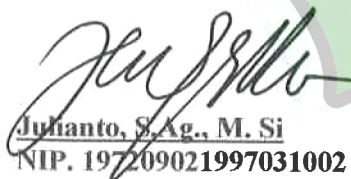
**NADIA SHAFIRA**

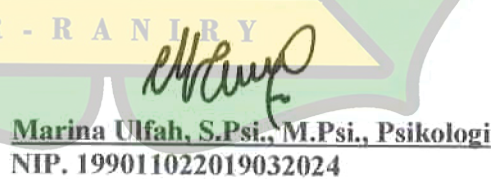
**160901008**

Disetujui Oleh:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
Julianto, S.Ag., M. Si  
NIP. 197209021997031002

  
Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikologi  
NIP. 199011022019032024

**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION*  
GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN MONTASIK  
KABUPATEN ACEH BESAR**

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi Fakultas  
Psikologi UIN Ar-raniry Banda Aceh Dan Dinyatakan  
Lulus Serta Disahkan Sebagai Tugas Akhir Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S. Psi)

Oleh:

**NADIA SHAFIRA**

**160901008**


Pada Hari/Tanggal: **25 Juli 2023**  
**25 Dzulhijjah 1444 H**

**Panitia Sidang/Munaqasyah Skripsi:**


**Ketua**

  
**Julianto, S.Ag., M. Si**  
NIP. 197209021997031002

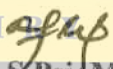
**Sekretaris**

  
**Marina Ulfah, S.Psi., M.Psi., Psikolog**  
NIP. 199011022019032024

**Penguji I**

  
**Barmawi, S.Ag., M. Si**  
NIP. 197001032014111002

**Penguji II**

  
**Vera Nova, S.Psi., M.Psi, Psikolog**  
NIDN. 2009028201

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry,**



  
**Dr. Muslim, M.Si**  
NIP. 196610231994021001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya :

Nama : Nadia Shafira

NIM : 160901008

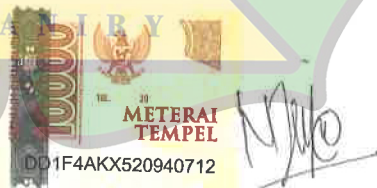
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Prodi : Psikologi UIN Ar-Raniry

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak pernah terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh,

Yang Menyatakan, 5 Juli 2023



Nadia Shafira  
160901008

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan anugrah yang tak terhingga kepada setiap hamba-Nya. Yang telah memberikan pengetahuan kepada hamba-Nya agar menjadi manusia yang berilmu. Shalawat dan salam tidak lupa peneliti ucapkan kepada Baginda Nabi Muhammad Saw. Yang telah membawa umat manusia dari zaman kegelapan hingga zaman yang terang benderang dan penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah atas izin Allah SWT proses penyusunan skripsi dengan judul “hubungan job insecurity dengan turnover intention guru sekolah dasar di kecamatan montasik kabupaten aceh besar” dapat selesai dengan baik dan sebagaimana mestinya. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan moril dari berbagai pihak, keluarga dan teman-teman terdekat.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Dr. Muslim, M.Si sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si. Psikolog sebagai Wakil Dekan I bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Psikologi, dan juga selaku penasehat akademik.

3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa
4. Bapak Dr. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto Saleh, S.Ag., M.Si. sebagai Ketua Prodi Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, dan selaku pembimbing I dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberi masukan terbaik serta berikan semangat dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
6. Ibu Cut Riska S.Psi, M.Si selaku sekretaris prodi program studi psikologi UIN Ar- Raniry dan, yang telah banyak membantu peneliti dalam proses urusan SK, jadwal seminar proposal dan ujian komprehensif hingga penulis bisa melakukan ujian sidang munaqasyah.
7. Ibu Marina Ulfah S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pembimbing II dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang telah memberi masukan terbaik serta berikan semangat dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan kepada penulis.
8. Bapak Barmawi S.Ag., M.Si selaku selaku penguji I dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.

9. Ibu Vera Nova S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku selaku penguji II dalam sidang munaqasyah skripsi yang telah memberi banyak masukan dalam skripsi ini.
10. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah membantu, mendidik, dan memberikan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus
11. Terima kasih yang tak terhingga kepada ayahanda saya Alm Masri, Ibunda saya Nurhasanah ,dan seluruh keluarga besar serta, yang telah memberikan dukungan baik moral dan moril yang tak terhingga serta doa yang tiada henti sehingga penulis sampai ke tahap akhir penyelesaian program S-1 ini.
12. Terimakasih kepada teman-teman yang berjuang bersama semasa perkuliahan dan penyelesaian skripsi saya dan teman leting 2016 lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang juga membantu dalam proses saya menyelesaikan skripsi.
13. Terima kasih kepada seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian skripsi ini, Semoga ALLAH SWT membalas kebaikan-kebaikan mereka dalam proses pembuatan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan ilmu serta pengalaman yang peneliti miliki. Oleh karenanya, peneliti dengan senang hati menerima saran serta kritik yang bersifat membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua

pihak yang memerlukan.

Banda Aceh

Penulis,

Nadia Shafira





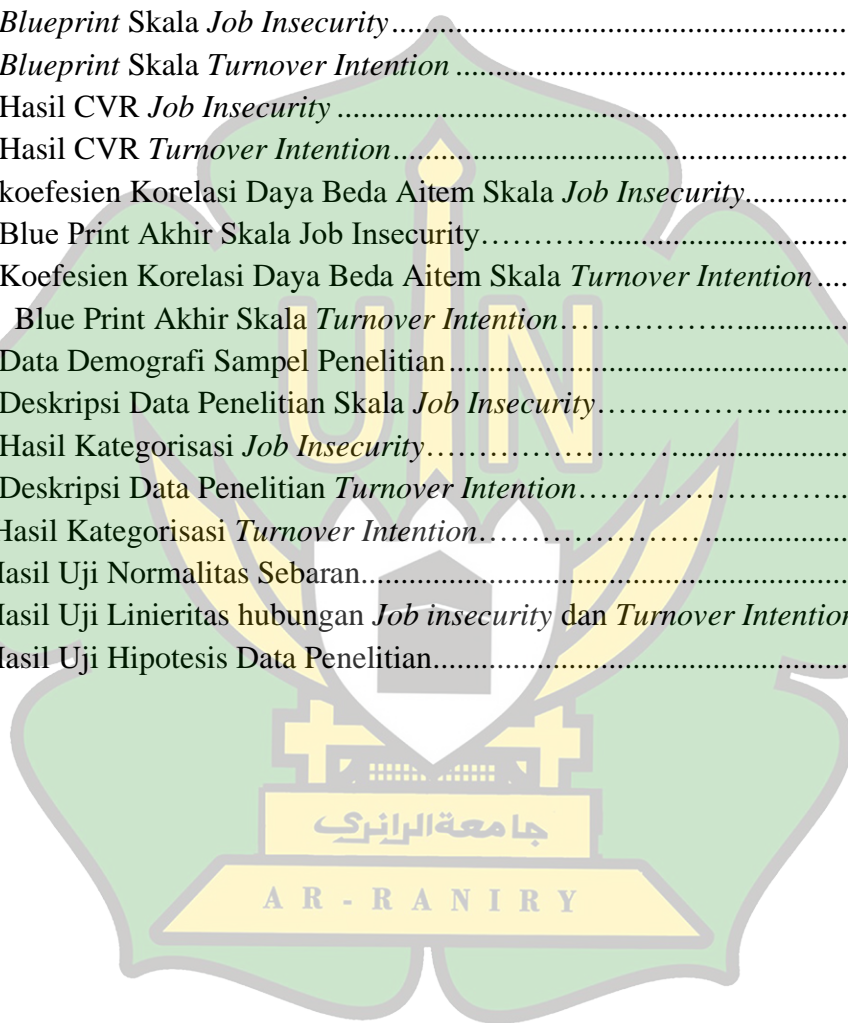
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>15</b>
A. <i>Turnover Intention</i> .....	15
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	15
2. Aspek-Aspek <i>Turnover Intention</i> .....	16
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	19
B. <i>Job Insecurity</i> .....	23
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	23
2. Aspek-Aspek <i>Job Insecurity</i> .....	24
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i> .....	27
C. Hubungan <i>Job Insecurity</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	30
D. Hipotesis.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
1. Variabel Bebas : <i>Job Insecurity</i> .....	34
2. Variabel Terikat : <i>Turnover Intention</i> .....	34
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
1. <i>Job Insecurity</i> .....	35
2. <i>Turnover Intention</i> .....	35

D. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	36
E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian.....	37
1. Administrasi Penelitian.....	37
2. Pelaksanaan Uji Coba.....	37
3. Pelaksanaan Penelitian.....	37
F. Metode Pengumpulan Data.....	38
1. Pengumpulan Data.....	38
2. Alat Ukur Penelitian.....	39
G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur.....	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Daya Beda.....	46
3. Uji Reliabilitas.....	50
H. Teknik Pengolahan dan Analisa Data.....	51
1. Proses Pengelolaan Data.....	51
2. Uji Asumsi Klasik.....	52
3. Uji Hipotesis.....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>54</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	54
B. Persiapan dan Pelaksanaan penelitian.....	56
1. Administrasi Penelitian.....	56
2. Kategorisasi Penelitian.....	56
C. Pengujian Hipotesis.....	61
1. Uji Asumsi.....	61
2. Uji Hipotesis.....	63
D. Pembahasan.....	63
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Jumlah Guru di sekolah kecamatan Montasik .....	36
3.2 Skor Skala <i>Favourable</i> Dan Skala <i>Unfavourable</i> .....	39
3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Insecurity</i> .....	40
3.4 <i>Blueprint</i> Skala <i>Turnover Intention</i> .....	42
3.5 Hasil CVR <i>Job Insecurity</i> .....	44
3.6 Hasil CVR <i>Turnover Intention</i> .....	45
3.7 koefesien Korelasi Daya Beda Aitem Skala <i>Job Insecurity</i> .....	47
3.8 Blue Print Akhir Skala <i>Job Insecurity</i> .....	48
3.9 Koefesien Korelasi Daya Beda Aitem Skala <i>Turnover Intention</i> .....	49
3.10 Blue Print Akhir Skala <i>Turnover Intention</i> .....	50
4.1 Data Demografi Sampel Penelitian.....	54
4.2 Deskripsi Data Penelitian Skala <i>Job Insecurity</i> .....	57
4.3 Hasil Kategorisasi <i>Job Insecurity</i> .....	58
4.4 Deskripsi Data Penelitian <i>Turnover Intention</i> .....	59
4.5 Hasil Kategorisasi <i>Turnover Intention</i> .....	60
4.6 Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	60
4.7 Hasil Uji Linieritas hubungan <i>Job insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> .....	61
4.8 Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian.....	62



## DAFTAR GAMBAR

### Gambar Halaman

2.1	Kerangka Konseptual.....	32
-----	--------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- Lampiran I. Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
- Lampiran II. Surat Izin Penelitian
- Lampiran III. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran IV. Kuesioner *Try Out*
- Lampiran V. Tabulasi Data *Try Out*
- Lampiran VI. Analisis Data *Try Out*
- Lampiran VII. Kuesioner Penelitian
- Lampiran VIII. Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran IX. Analisis Data Penelitian
- Lampiran X. Daftar Riwayat Hidup



## **Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Turnover Intention* Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar**

### **ABSTRAK**

Suasana dan kondisi lingkungan sekolah seringkali membuat seorang guru merasa kurang nyaman untuk mengajar, baik itu berasal dari peraturan sekolah, staf, maupun atasan yang kurang menyenangkan. Selain itu kebijakan dan peraturan yang dibuat oleh pemerintah daerah dan atau dinas pendidikan daerah sering kali tidak seimbang dengan keadaan sosial dan ekonomi para guru, sehingga kebanyakan guru terutama guru honorer dan kontrak tidak nyaman ketika mengajar dan memiliki keinginan untuk pindah kerjaan (*turnover intention*) ke tempat yang lebih menjamin dan menguntungkan para guru tersebut. Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional yang diperoleh dari penyebaran skala numerik . Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah *job insecurity* dan *turnover intention*. Sampel diambil menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu dengan mengambil sampel dari seluruh anggota populasi sehingga didapatkan sampel sebanyak 90 orang guru. Pada penelitian ini diperoleh korelasi sebesar 0,777 dengan  $p = 0.00$ , hal ini mengartikan bahwasanya *Job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik mempunyai hubungan yang signifikan.

**Kata Kunci :** *Job insecurity, Turner Intention, Guru.*

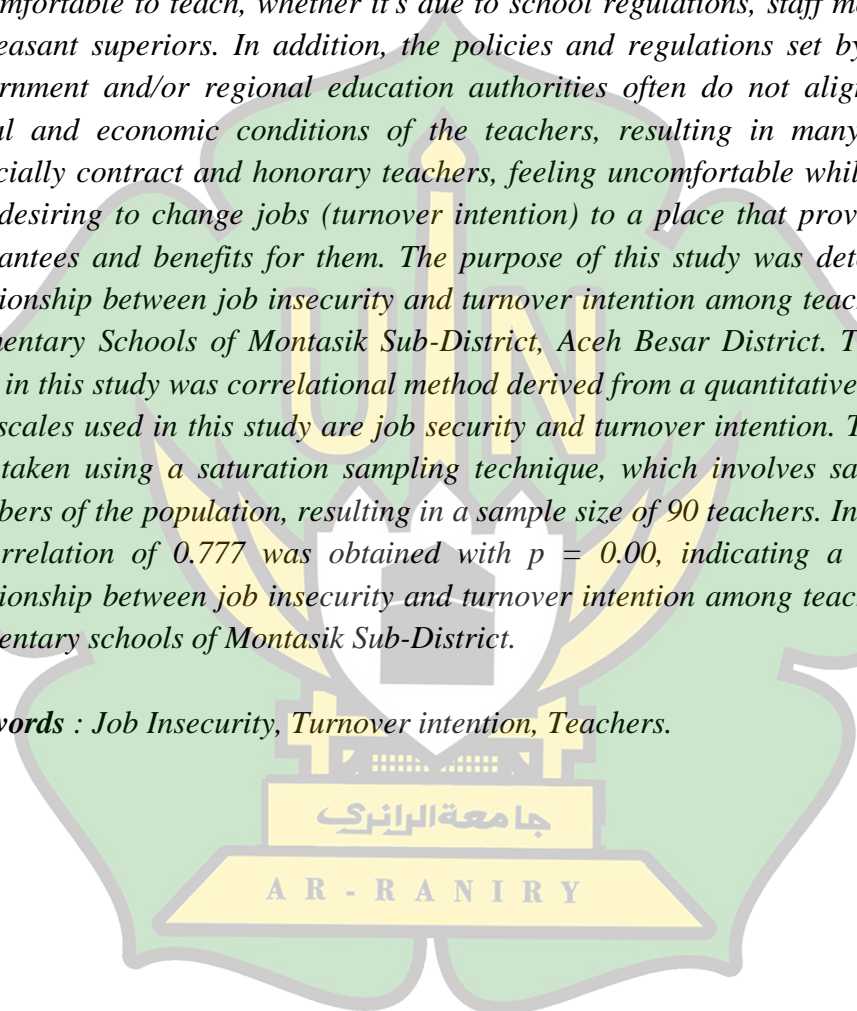
AR - RANIRY

***The Relationship Between Job Security and Turnover Intention Among Teachers in the Elementary Schools of Montasik Sub-District, Aceh Besar District***

**ABSTRACT**

*The atmosphere and environmental conditions in schools often make teachers feel uncomfortable to teach, whether it's due to school regulations, staff members, or unpleasant superiors. In addition, the policies and regulations set by the local government and/or regional education authorities often do not align with the social and economic conditions of the teachers, resulting in many teachers, especially contract and honorary teachers, feeling uncomfortable while teaching and desiring to change jobs (turnover intention) to a place that provides better guarantees and benefits for them. The purpose of this study was determine the relationship between job insecurity and turnover intention among teachers in the Elementary Schools of Montasik Sub-District, Aceh Besar District. The method used in this study was correlational method derived from a quantitative approach. The scales used in this study are job security and turnover intention. The sample was taken using a saturation sampling technique, which involves sampling all members of the population, resulting in a sample size of 90 teachers. In this study, a correlation of 0.777 was obtained with  $p = 0.00$ , indicating a significant relationship between job insecurity and turnover intention among teachers in the elementary schools of Montasik Sub-District.*

**Keywords :** *Job Insecurity, Turnover intention, Teachers.*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi tentu terdapat berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Salah satu faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut adalah kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusia yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang di rencanakan sebelumnya, maka organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia agar bekerja efektif dan efisien dan menurunkan terjadinya *turnover intention*.

Tidak terkecuali bagi sebuah sekolah yang menawarkan jasa, dimana guru sebagai sumber daya manusia memegang peran penting sebagai ujung tombak sekolah. Saat ini mengumpulkan guru yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Pihak sekolah perlu memotivasi para guru untuk mencapai tujuan secara efektif melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif hingga senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan guru potensial agar tidak berdampak pada



*turnover intention* (keinginan pindah kerja) hingga *turnover* (perpindahan kerja) guru (Frezza, 2014).

*Turnover Intention* yang tinggi menyita perhatian seseorang karena mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada pegawai yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru harus mempelajari keahlian yang baru (Andini, 2006). Organisasi yang mampu memberikan perhatian yang penuh dan membuat karyawan atau pegawainya percaya terhadap organisasi akan memperoleh komitmen karyawan atau pegawai. Komitmen pegawai terhadap organisasi akan membuat pegawainya setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Widodo, 2010).

Yunanti dkk.(2014) berpendapat bahwa tingginya tingkat *turnover intention* karyawan dalam organisasi dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi atau perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Oleh karena itu berakibat organisasi menjadi tidak efektif dan efisien dikarenakan perusahaan kehilangan karyawan yang potensial, berpengalaman dan juga perlu melatih karyawan baru. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover intention* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga butuh waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Agung dkk., 2013).

Selain itu, tingginya tingkat *turnover* karyawan akan berujung kepada besarnya biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, dan juga dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi kepada karyawan yang masih menetap di perusahaan tersebut. Hal ini akan berdampak kepada perilaku karyawan yang masih berada di perusahaan tersebut menjadi malas untuk bekerja, hingga stres karena besarnya tanggung jawab untuk memegang tugas yang sebelumnya tidak pernah mereka lakukan dan berujung kepada keinginan berpindah (*turnover intention*) ke perusahaan lain (Raisa, 2016).

Menurut Suhartono (2007) karyawan yang mengalami rasa tidak aman dalam hal kondisi pekerjaan, konflik peran, pengembangan karir, dan pusat pengendalian yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status pekerjaan mereka yang hanya sebagai karyawan kontrak bisa memicu tingginya angka *turnover intention* (keinginan keluar) karyawan yang terjadi di suatu perusahaan. *Turnover intention* menurut Harnoto (2002) adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat bekerja adalah karena disebabkan beberapa faktor, yaitu usia, kepuasan kerja, budaya perusahaan, lama kerja, tingkat pendidikan, dan keterikatan dengan perusahaan (Yohanna, 2018).

Menurut Mobley (Halimah, 2016) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain

menurut pilihannya sendiri. Sedangkan *turnover intention* menurut Good (Fahrudin, 2004) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan (*intention*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi.

Indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh Lum dalam Diharjo (2015) adalah sebagai berikut: kecenderungan individu berfikir untuk meninggalkan organisasi, yaitu karyawan mulai berpikir untuk keluar dari perusahaan, kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi, kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat dan kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi bila ada kesempatan bekerja yang lebih baik.

Jika perusahaan disibukkan dengan urusan keluar masuknya karyawan, maka hal ini akan menghambat keseluruhan kinerja karyawan dari masing-masing departemen. Oleh sebab itu, untuk dapat menekan biaya dan waktu, juga mengontrol jalannya operasional dengan baik hendaknya perusahaan dapat mengendalikan turnover karyawan agar tidak tinggi (Raisa, 2016).

*Turnover Intention* tidak hanya pada instansi swasta saja, kejadian *turnover* juga bisa terjadi pada instansi pemerintahan meskipun jumlah relatif sedikit dibandingkan pada instansi swasta. *Turnover intention* pegawai khususnya pada tenaga kerja guru telah menjadi masalah serius bagi banyak sekolah termasuk pada sekolah-sekolah yang ada dalam Kecamatan Montasik Aceh Besar.

Dalam pencapaian tujuannya sekolah tentu tidak lepas dari keberadaan guru baik yang berstatus PNS, kontrak maupun honorer. Di suatu instansi biasanya tenaga kerja honorer di dalam suatu daerah biasanya untuk mengerjakan tugas secara bersama-sama karena pegawai PNS tidak sempat menyelesaikannya. Namun sayangnya, dalam pemerintahan sekarang ini meskipun statusnya tenaga kerja kontrak dan honorer pada sekolah sering kali mereka mendapatkan tugas yang lebih berat dan lebih penting di bandingkan dengan PNS (Sedarmayanti, 2009). Kondisi seperti ini akan menuntut guru agar terus bekerja dan bertaut di depan laptop selama berjam-jam bahkan ada guru yang harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya baik tugas mengajar maupun tugas tuntutan profesi. Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja, sehingga memicu meningkatnya *turnover intention* di kalangan guru sekolah dasar di Kecamatan Montasik Aceh Besar. Bahkan dinamika yang terjadi di beberapa SD yang ada di Kecamatan Montasik Aceh Besar menunjukkan hampir setiap tahunnya terdapat guru kontrak yang mengajukan untuk memundurkan diri dari profesinya sebagai guru.

Peneliti juga telah mencari informasi dengan melakukan wawancara awal pada kalangan guru kontrak dan honorer di tingkat sekolah dasar yang ada di kecamatan Montasik Aceh Besar. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 8 November 2021. Adapun isi wawancara sebagai berikut :

Informan I.

*“...Saya sudah bekerja sebagai guru kontrak selama hampir 4 tahun yakni dari tahun 2017-2021. Kontrak kerja saya diperpanjang satu satu tahun sekali. Ditahun awal saya bekerja tepatnya 2017 – 2018 saya merasa khawatir jika kontrak saya tidak diperpanjang, namun sejalan dengan pengalaman saya bekerja, saya tidak lagi khawatir jika kontrak saya tidak lagi diperpanjang. Hal ini dikarenakan jam kerja di sekolah saat ini bagi saya berlebihan bahkan pihak Dinas Pendidikan atau pemerintah kurang mengimbangi dengan sosial ekonomi guru. Karena hal itulah saya tidak lagi khawatir dengan kontrak kerja saya, karena saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya sebagai guru dan saya ingin mencari pekerjaan lain yang dapat mencukupi kebutuhan ekonomi saya dan keluarga”.*

#### Informan II.

*“...Sebagai seorang guru honorer di Kecamatan Montasik Aceh Besar dulunya suatu hal yang sangat beruntung mendapatkan pekerjaan. Namun, sejalan dengan waktu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan baik mengajar maupun tugas lainnya ternyata tidak berimbang dengan imbalan/gaji yang saya dapatkan dari guru honorer ini, sehingga bagi saya jika tidak lagi diperpanjang kontrak tidak menjadi hal yang merugikan saya, karena saya berniat ingin mencari pekerjaan lain yang lebih layak untuk menunjang kebutuhan ekonomi keluarga saya”.*

Seperti wawancara yang telah dilakukan pada informan I, cuplikan hasil wawancaranya sebagai berikut *“saya tidak lagi khawatir dengan kontrak kerja saya, karena saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya sebagai guru dan saya ingin mencari pekerjaan lain yang dapat mencukupi kebutuhan ekonomi saya dan keluarga”.* Begitu juga dengan cuplikan hasil wawancara informan II *“jika tidak lagi diperpanjang kontrak tidak menjadi hal yang merugikan saya, karena saya berniat ingin mencari pekerjaan lain yang lebih layak untuk menunjang kebutuhan ekonomi keluarga”.* Berdasarkan hasil cuplikan wawancara kedua informan tersebut mengandung permasalahan turnover intention yang mengacu pada teorinya mobley yaitu kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Upaya untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi perlu memperhatikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu Job Insecurity yang diterapkan pada organisasi tersebut (*job insecurity*). Ketidaknyamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati, 2015).

*Job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Setiap pekerja pasti mendambakan penghasilan yang tetap, dalam artian terdapat kepastian hak-hak apa saja yang dapat diperoleh sebagai pekerja (Yohanna, 2018).

Terjadinya *job insecurity* menurut Sverke (2006) dikarenakan faktor usia, gender, kepribadian individu, sosial ekonomi pegawai, tipe kontrak dan dukungan sosial. Sedangkan Burchell (1999) menyebutkan bahwa *job insecurity* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu Faktor subyektif yang berhubungan dengan konsekuensi-konsekuensi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti kemudahan mencari pekerjaan baru, karakteristik dari pekerjaan yang baru serta pengalaman menjadi pengangguran. Sementara faktor obyektif seperti stabilitas pekerjaan, masa kerja, tingkat retensi atau daya tahan kerja karyawan mengenai diri yang berdasarkan pada keyakinan mengenai apa dan siapa diri kita sebenarnya.

Adanya pengaruh *Job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan dibuktikan oleh penelitian Septiari (2016) yang menunjukkan bahwa *job insecurity* positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Begitu

juga penelitian Karomah (2019) menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak. Begitu juga Angga dan Dewi (2016) yang menyebutkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menurunkan *job insecurity* karyawan kontrak dilakukan dengan cara menurunkan kegelisahan, ketidakamanan pekerjaan dan pesimis karyawan terhadap pekerjaan.

Adanya gambaran perilaku *job insecurity* pada kalangan guru dalam lingkungan sekolah se Kecamatan Montasik, tentu berdampak bagi pihak sekolah baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kepercayaan terhadap pimpinan seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dengan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul “***Hubungan Job Insecurity Dengan Turnover Intention Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar***”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini ialah apakah ada Hubungan *Job Insecurity Dengan Turnover Intention* Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar.

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini pada umumnya diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dasar lagi bagi peneliti lebih lanjut yang lebih luas dan spesifik untuk penulis skripsi khususnya pada bidang Ilmu Psikologi, serta memperkaya khazanah ilmu pengetahuan pada aspek hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar.

#### 2. Manfaat Praktis

Secara praktis kajian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, di antaranya:

a. Bagi sekolah, kajian ini menjadi bahan informasi untuk mengetahui kinerja serta keadaan dari guru dan evaluasi untuk sekolah supaya membenahi kekurangan pihak sekolah dalam memantau dan mengarahkan guru-guru Sekolah Dasar Di -Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar.

b. Bagi guru, kajian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dalam rangka meningkatkan SDM guru dan menyuarakan hak guru selama menjadi guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar



c. Bagi peneliti selanjutnya, kajian ini dapat menjadi bahan rujukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention* guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Untuk menghindari kesamaan dengan penelitian sebelumnya, maka peneliti memaparkan beberapa kajian relevan, demi terlihatnya keaslian tulisan ini, yaitu:

Penelitian Angga dan Dewi (2016) berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Kontrak Di Bali Dynasty Resort”. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*, serta kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak Bali Dynasty Resort. Populasi digunakan sebanyak 61 orang dengan teknik analisis jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menyimpulkan *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Merespon keinginan serta memahami perasaan karyawan adalah cara yang disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurunkan *job insecurity* karyawan kontrak Bali Dynasty Resort dilakukan dengan cara menurunkan kegelisahan, ketidakamanan pekerjaan dan pesimis karyawan terhadap pekerjaan. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi, subjek penelitian serta teknik pengambilan sampel. Berdasarkan penelitian

yang disebutkan diatas terdapat variabel yang sama digunakan oleh peneliti yaitu *job insecurity* dan *turnover intention*, tetapi penelitian tersebut juga menunjukkan perbedaan pada variabel lainnya, jumlah responden, karakteristik responden, waktu penelitian, dan lokasi penelitian.

Penelitian Karomah (2019) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Kontrak Sekolah X”. subjek penelitian ini adalah pegawai kontrak yang berjumlah 118 orang dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pegawai kontrak Sekolah X. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sample dari penelitian ini adalah pegawai kontrak Sekolah X sebanyak 118 pegawai dengan ketentuan menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa :

- (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak;
- (2) *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak;
- (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pegawai kontrak.

Berdasarkan penelitian yang disebutkan diatas terdapat variabel yang sama digunakan oleh peneliti yaitu *job insecurity* dan *turnover intention*, tetapi penelitian tersebut juga menunjukkan perbedaan pada jumlah responden, karakteristik responden, waktu penelitian, dan lokasi penelitian.

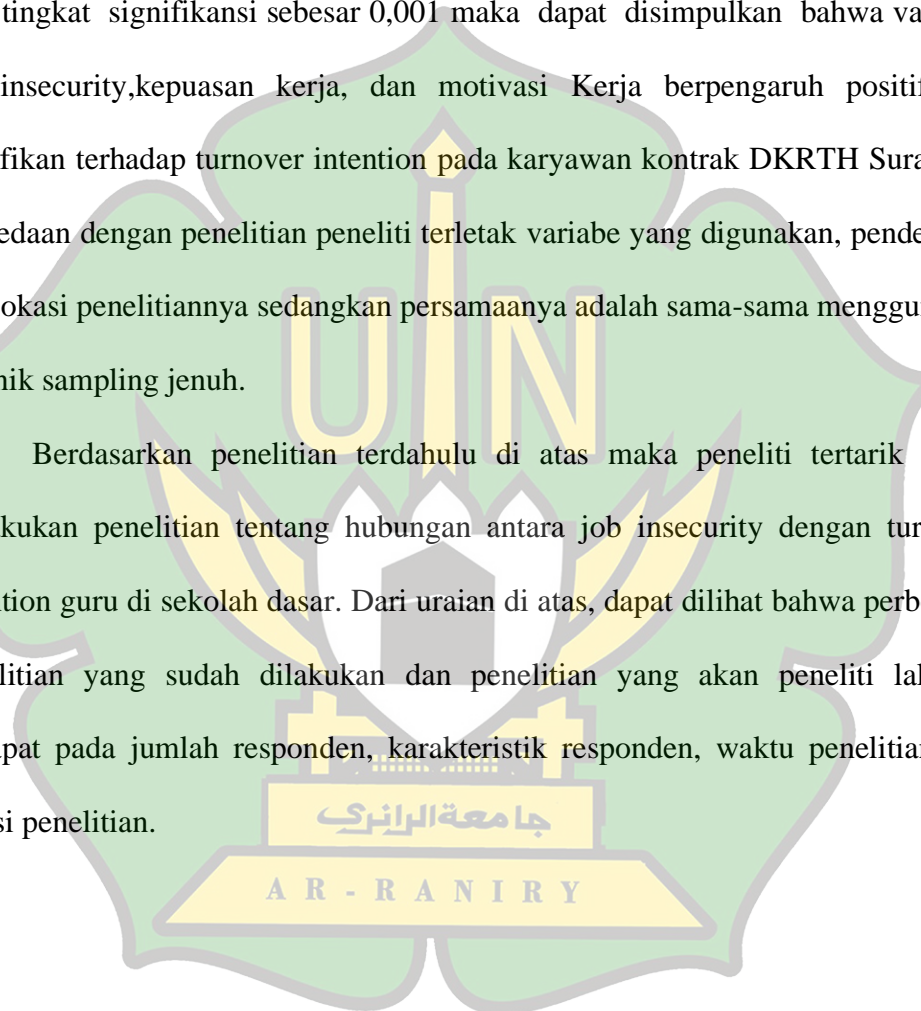
Penelitian Septiari (2016) berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali”. Sampel pada penelitian ini berjumlah 106 orang karyawan, dengan metode pengambilan data menggunakan teknik *random sampling*. Berdasarkan penelitian diatas terdapat variabel yang berbeda yaitu job insecurity dan stress kerja dengan turnover intention, dan juga memiliki perbedaan pada jumlah responden, karakteristik responden, waktu penelitian dan lokasi waktu. Turnover intention merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya yang bertujuan mendapatkan pekerjaan lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh job insecurity, stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Penelitian ini dilakukan di Hotel Asana Agung Putra Bali, sampel yang diambil sebanyak 51 orang dengan metode sampel jenuh, dimana metode sampel jenuh ini menggunakan seluruh populasi menjadi responden dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan. Saran yang dapat diberikan kepada manajemen hotel sebaiknya memberikan situasi kerja yang nyaman dan tetap memperhatikan tanggung jawab dan wewenang karyawan dalam bekerja.. Perbedaan dengan penelitian peneliti terletak pada salah satu variabel yang

digunakan, pendekatan dan lokasi penelitiannya sedangkan persamaanya adalah sama-sama menggunakan tehnik sampling jenuh.

Penelitian Abidin (2020) berjudul “*Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel job insecurity, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak DKRTH Surabaya. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Surabaya sebanyak 54 karyawan, berdasarkan penelitian diatas variabel yang berbeda yang akan digunakan oleh peneliti yaitu *job insecurity*, kepuasan dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*, dan juga memiliki perbedaan pada jumlah responden, karakteristik responden, waktu penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap turnover intention karyawan kontrak dinas kebersihan dan ruang terbuka hijau (DKRTH). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di DKRTH Surabaya sebanyak 54 responden. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau sampel jenuh sebanyak 54 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam peneliian ini dengan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, perumusan hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar 0,334 dan tingkat signifikansi sebesar

0,001, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar -0,410 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004 dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan koefisien regresi sebesar -0,512 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 maka dapat disimpulkan bahwa variabel job insecurity, kepuasan kerja, dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan kontrak DKRTH Surabaya. Perbedaan dengan penelitian peneliti terletak variabel yang digunakan, pendekatan dan lokasi penelitiannya sedangkan persamaanya adalah sama-sama menggunakan teknik sampling jenuh.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara job insecurity dengan turnover intention guru di sekolah dasar. Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa perbedaan penelitian yang sudah dilakukan dan penelitian yang akan peneliti lakukan terdapat pada jumlah responden, karakteristik responden, waktu penelitian dan lokasi penelitian.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Turnover Intention

##### 1. Pengertian turnover intention

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Menurut Mobley (2011) keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat guru SD untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Harnoto (2014) *Turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

*Turnover Intention* merupakan keinginan atau hasrat seseorang secara sadar dan terencana untuk meninggalkan organisasi. Menurut Tett dan Meyer (1993) *turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi.

*Turnover Intention* adalah pikiran tentang meninggalkan organisasi dengan sukarela (Susanto, 2013) . Selanjutnya menurut McElroy (2001) mengatakan

pada dasarnya *turnover intention* adalah sebuah keinginan karyawan untuk berpindah dari satu tempat kerja ketempat kerja lainnya.

Menurut Mobley (dalam Ardan & Jaelani, 2021) memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi dengan disertai imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Mobley dkk.(1978) Intensi turnover adalah proses merencanakan, berpikir, atau keinginan yang ada pada karyawan untuk meninggalkan perusahaannya.

Berdasarkan beberapa uraian di atas defenisi *turnover intention* diatas, penelitian ini merujuk pada teori Harnoto (2014) *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari organisasi/ perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya turnover intentions ini dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

## 2. Aspek-Aspek Turnover Intention

Menurut Ajzen (2011) menyatakan 3 aspek dari *turnover intention*, yaitu sebagai berikut :

### a. *Attitude toward the behavior* N I R Y

Individu yang memiliki intensi turnover yang tinggi karena dia memandang konsekuensi baik positif maupun negatif yang dirasakan. Individu yang tidak terpuaskan kebutuhannya dalam bekerja, ia akan berfikir mencari alternatif lain untuk memuaskan kebutuhannya. Individu akan melakukan evaluasi maupun penilaian mengenai perilaku untuk melakukan *turnover*. Sikap individu untuk melakukan turnover dipengaruhi keyakinan individu untuk melakukan

*turnover*, dan aspek pengetahuan individu tentang sikap melakukan *turnover*, melalui penilaian atau evaluasi tentang *turnover*. Dorongan pikiran dan keinginan untuk melakukan *turnover* yang dipengaruhi oleh keyakinan dalam diri sebagai akibat dari perilaku *turnover* tersebut.

b. *Subjective norm*

*Subjective norm* adalah norma subjek tentang suatu perilaku atau keyakinan individu akan norma, orang sekitarnya dan motivasi individu untuk mengikuti norma tersebut. Di dalam norma subyektif terdapat dua aspek pokok yaitu keyakinan akan harapan dan referensi norma harapan yang merupakan pandangan pihak lain yang dianggap penting oleh individu yang menyarankan individu untuk menampilkan atau tidak menampilkan perilaku tertentu serta motivasi untuk mematuhi harapan normative.

c. *The degree of Perceived behavioral control*

Persepsi atas kontrol perilaku mengacu pada keyakinan subjek bahwa mampu atau tidak mampu menjalankan perilaku tertentu. Kontrol perilaku merupakan dasar bagi pembentukan informasi yang dipersepsikan. Kontrol perilaku yang dipersepsi merupakan persepsi terhadap kekuatan faktor-faktor yang memudahkan atau menghalangi faktor yang menyulitkan penampilan perilaku tertentu. Hal ini mengatakan bahwa seberapa mudah atau sulitnya melakukan tindakan yang dianggap sebagai cerminan pengalaman untuk melakukan *turnover*.

Menurut Mobley (Ardan & Jaelani, 2021) menyatakan bahwa *turnover intention* terdiri atas tiga aspek :



a. *Thinking of Quilling* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan) karyawan memiliki beberapa pikiran untuk berhenti dari pekerjaannya pada perusahaan dan menarik diri dari perusahaan. Hal ini yang akan dilakukan karyawan seperti membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain

b. *Intention to search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain) karyawan melakukan usaha-usaha seperti melihat-lihat lowongan pekerjaan melalui berbagai media informasi yang tersedia ataupun menanyakan informasi lowongan pekerjaan di luar perusahaan tempatnya bekerja.

c. *Intention to quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan) karyawan karyawan mulai menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Misalnya niat untuk mengundurkan diri dan mulai memastikan dirinya untuk berhenti dari perusahaan.

Aspek - aspek di atas sangat relevan untuk dipergunakan dengan kondisi organisasi saat ini yang sebelumnya mengalami tingkat *turnover*. Oleh karena itu, berdasarkan aspek aspek di atas peneliti memilih aspek *turnover intention* menurut Mobley dalam menyusun skala *turnover intention*. Pada aspek yang dikembangkan oleh Mobley memiliki tiga aspek *turnover intention* yaitu *thinking of quitting, intention to search, dan intention to quit or stay*.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention

Menurut Mobley (2011) ada banyak faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap

organisasi, dan *job insecurity*. Beberapa hal tersebut dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja

Robbins (2006) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sifat umum individu kepada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakni yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini nampak dari sikap karyawan terhadap terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu didalam lingkungan tempat ia bekerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya sehingga karyawan akan merasa insecure dalam dirinya dan merasakan kegelisahan dalam pekerjaannya, pada akhirnya karyawan akan memutuskan untuk berhenti atau melakukan *turnover intention* (Hanafiah, 2014).

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang mendefinisikan loyalitas terhadap karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kaswan, 2012).

Komitmen organisasi yang tinggi dalam karyawan akan tercipta bila karyawan tersebut yakin terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan berusaha semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi (Sopiah, 2008).

#### c. Kepercayaan Organisasi

Merupakan gambaran dari kemampuan yang diperlihatkan oleh organisasi untuk memenuhi komitmen organisasi tersebut terhadap karyawan (Steers, 1977). Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan, keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka tersebut (Zahra & Mariatin, 2012).

#### d. Ketidakamanan Kerja (*Job insecurity*)

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Persepsi *job insecurity* yang muncul akan diikuti dengan berbagai dampak negatif baik dalam aspek psikologis maupun nonpsikologis. Diantara aspek psikologis yang muncul antar lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari karyawan. Penurunan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang ditunjukkan oleh setiap individu yang disebabkan aspek-aspek yang tidak terpenuhi atau tidak seperti yang mereka harapkan seperti upah, peluang untuk dipromosikan, kondisi kerja, hubungan

dengan atasan, dan hubungan dengan sejawat. Aspek psikologis yang muncul antara lain penurunan kepuasan kerja dan tidak adanya komitmen dari karyawan. Konsekuensi yang muncul dari penurunan kepuasan kerja adalah aspek nonpsikologis berupa perilaku yang diwujudkan oleh karyawan dengan adanya keinginan untuk keluar atau intensi turnover (Wening,2014)

Menurut Price (1981) faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* terdiri dari:

a. Faktor lingkungan yang terdiri dari:

- 1) Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan. Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah turnover intention.
- 2) Kesempatan kerja. Semakin banyak kesempatan kerja tersedia dibursa kerja, semakin besar *turnover intentionnya*.

b. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kepuasan kerja. Semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intensi turnover.
- 2) Komitmen terhadap lembaga. Semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *turnover intentionnya*.
- 3) Perilaku mencari peluang/lowongan kerja. Semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *turnover intentionnya*.
- 4) Niat untuk tetap tinggal. Semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *turnover intentionnya*.

5) Pelatihan umum/peningkatan kompetensi. Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *turnover intentionnya*.

6) Kemauan bekerja keras. Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *turnover intentionnya*.

7) Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya. Semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku mencari peluang kerja lain, dan menurunkan keinginan untuk tetap bertahan yang kemudian terealisasi dengan keluar dari pekerjaan.

## **B. Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity)**

### **1. Pengertian Ketidakamanan Kerja (*Job Insecurity*)**

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para karyawan merasa pekerjaannya terancam dan tidak berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. Perspektif global berdasarkan asumsi ketidakamanan kerja merupakan kekhawatiran mengenai hilangnya pekerjaan seseorang dimasa yang akan datang (Greenhalgh & Rosenblatt, 2010). Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan dampak negatif, baik dalam aspek non psikologis maupun aspek psikologis.

ketidakamanan kerja muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Semakin banyak jenis pekerjaan yang ada dengan waktu yang sementara menyebabkan semakin banyak karyawan mengalami ketidakamanan kerja. Ola (2010) berpendapat bahwa ketidakamanan

kerja adalah ketidakamanan kerja dikaitkan dengan kekhawatiran tentang keamanan masa depan keuangan, dukungan ekonomi selama pengangguran dapat mengurangi efek negatif dari ketidakamanan kerja pada individu yang dipekerjakan kesejahteraan.

Ketidakamanan kerja menurut Rowntree (2005) didefinisikan sebagai kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau prospek akan demosi atau penurunan jabatan serta berbagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Menurut Saylor (2004) ketidakamanan kerja juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis yang dirasakan oleh karyawan seperti halnya merasa terancam, kebingungan, dan merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan dimasa depan.

## 2. Aspek-Aspek Job Insecurity

Menurut Paulina (2012) konstruk *job insecurity* yang bersifat multidimensional terdiri dari lima komponen yaitu :

- a. Persepsi terhadap pentingnya factor factor pekerjaan bagi karyawan

Komponen ini berisikan arti pekerjaan itu bagi individu, seberapa pentingnya aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya. Misalnya: kesempatan untuk promosi dan kebebasan jadwal pekerjaan. Semakin besar persepsi terhadap ancaman factor factor pekerjaan yang diterima oleh individu semakin besar job insecurity.

b. Kemungkinan perubahan negatif terhadap factor factor pekerjaan tersebut.

Komponen ini berisikan tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam atau mungkin akan hilang akan gelisah dan merasa tidak berdaya.

c. Pentingnya job event yang negative atau kejadian negative dalam pekerjaan. Komponen ini berisikan tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa negative tersebut. Misalnya: dipecat atau diberhentikan dalam jangka pendek.

d. Kemungkinan munculnya atau terjadi job event yang negative tersebut.

Komponen ini berisikan tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa peristiwa yang secara negative mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain.

e. Kemampuan individu untuk mengendalikan perubahan pada factor

pekerjaan dan job event yang negative. Komponen ini berisikan perasaan tidak berdaya karena kehilangan control terhadap pekerjaan.

Halungan (2015) mengembangkan pengukuran dari konsep job insecurity yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa komponen job insecurity adalah:

1. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.

3. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.



4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.

5. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *job insecurity* antara lain adalah ketakutan kehilangan pekerjaan, ketakutan kehilangan status sosial, serta rasa tidak berdaya, dimensi afektif serta dimensi kognitif. Penelitian ini menggunakan aspek dari Greenhalgh & Rosenblatt karena sesuai dengan keadaan subjek yang mengalami ketakutan kehilangan pekerjaan saat masa kontrak akan berakhir, ketakutan kehilangan status sosial di masyarakat serta rasa tidak berdaya dalam mencegah munculnya ancaman terhadap kelangsungan pekerjaan.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Insecurity*

Ketidaknyamanan kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagaimana yang dikemukakan oleh Sverke dkk.(2006) antara lain sebagai berikut:

#### a. Usia Pegawai

Beberapa penelitian menunjukkan pegawai yang berusia tua memiliki level *job insecurity* yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan pada pegawai yang berusia tua akan kesulitan mendapatkan pekerjaan baru sehingga tingkat kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan menjadi tinggi.

b. Gender

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai pria cenderung menjadi lebih khawatir kehilangan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai wanita (Kinnuen, 2000). Hal tersebut dikarenakan terdapat anggapan bahwa peran seorang pria adalah pemberi nafkah bagi keluarga. Namun peran gender sebagai faktor *job insecurity* agak diragukan karena pada percobaan terhadap wanita yang memiliki peran sebagai pemberi nafkah keluarga juga memiliki level *job insecurity* yang tinggi (De Witte dalam Sverke, 2006).

c. Kepribadian Pegawai

Individu dengan *external locus of control* memiliki kecenderungan lebih untuk khawatir akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, pada individu yang memiliki self esteem tinggi cenderung memiliki level *job insecurity* yang rendah.

d. Sosial Ekonomi Pegawai

Pegawai yang memiliki status rendah kemungkinan juga memiliki gaji yang rendah. Status yang rendah memiliki korelasi dengan rendahnya tingkat pendidikan, tidak banyak skill dan pengetahuan di dapat sehingga alternatif pekerjaan menjadi semakin sedikit. Hal tersebut juga mengakibatkan tingginya kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan pada pegawai yang memiliki status rendah dengan gaji yang rendah.

#### e. Tipe Kontrak Pegawai

Pegawai dengan kontrak permanen atau tetap serta full time memiliki level *job insecurity* yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai kontrak. Hal ini dikarenakan pegawai kontrak dengan permanen memiliki kesepakatan hukum yang apabila dilanggar oleh perusahaan akan merugikan perusahaan itu sendiri. Pegawai tetap juga akan merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan dibandingkan dengan pegawai kontrak.

#### f. Dukungan Sosial

Sverke, dkk (2006) menjelaskan bahwa *job insecurity* merupakan sumber stressor. Dukungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mengurangi stres. Dukungan sosial dapat diperoleh dari keluarga, rekan kerja, maupun organisasi, atasan atau pimpinan (Sarafino, 2007). Salah satu dukungan disebutkan berasal dari atasan. Atasan atau pimpinan merupakan seorang yang mempergunakan wewenang, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Budiman (2006) dukungan dari atasan kerja adalah dukungan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan kepada seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu dalam mengatasi suatu masalah tertentu sehingga tercipta suasana nyaman, aman, tidak tertekan, dan bertindak sebagai sumber motivasi bagi karyawan. Oleh karena itu individu yang mendapatkan dukungan sosial akan memiliki level *job insecurity* yang lebih rendah.

Menurut Ashford (2016) mengategorikan faktor-faktor penyebab *job insecurity* ke dalam 3 kelompok sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan dan organisasi

Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya downsizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan. Menurut Deston dan Wisdom dalam Novliadi (2009), menyatakan bahwa organisasi yang paling sukses dalam menghadapi perubahan yang terjadi adalah organisasi yang menciptakan tradisi pembelajaran. Menurut Susanto (2004) menyatakan bahwa organisasi pembelajar merupakan organisasi yang siap menghadapi perubahan dengan mengelola perubahan itu sendiri (managing change).

b. Karakteristik individual dan jabatan pekerja

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

c. Karakteristik personal pekerja

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

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat menyebabkan job insecurity pada karyawan adalah kondisi lingkungan dan organisasi.

### C. Hubungan Job Insecurity dengan Turnover Intention

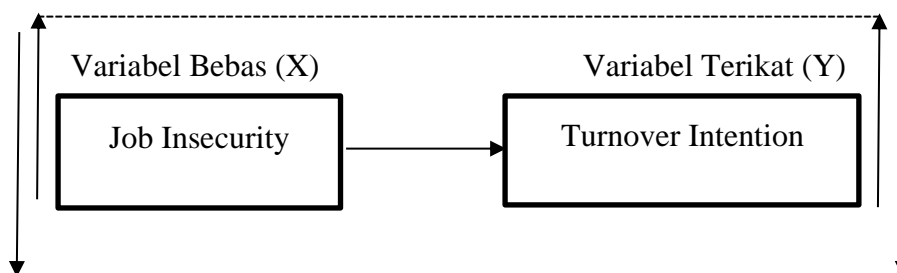
Karyawan yang memiliki rasa tidak aman dalam bekerja akan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan mereka, mereka akan merasa khawatir akan kehilangan pekerjaan dan kehilangan kesempatan untuk dipromosikan. Semakin tinggi rasa tidak aman dalam bekerja maka semakin tinggi pula Turnover Intention karyawan, sebaliknya jika karyawan memiliki rasa aman dalam pekerjaan mereka maka semakin rendah *Turnover Intention* karyawan. Menurut Audina (2018) *Job Insecurity* merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job Insecurity* merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja.

Menurut Yuniar (2005) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan *turnover intention*, karena ketidakamanan kerja yang terjadi secara terus menerus akan mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Jika ketidakamanan kerja pada perusahaan meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat, artinya jika masalah rasa ketidakamanan dalam bekerja terus menerus dihadapi oleh karyawan maka munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau turnover intention pada karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Ismail (2015) menyatakan jika karyawan merasakan suatu tingkat

ancaman yang tinggi terhadap aspek pekerjaan dan keseluruhan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Karenanya karyawan yang mengalami tekanan atau tidak mendapat tekanan dan mudah memperoleh pekerjaan ditempat lain, tekanan yang mangancam kelangsungan kerja diduga terkait dengan reaksi untuk meninggalkan pekerjaan di tempat lain.

Ashford (2016), menyatakan *job insecurity* merupakan perasaan tegang, gelisah, khawatir stress, dan merasa pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan karyawan. Ada berbagai macam penelitian yang menghubungkan *job insecurity* terhadap *turnover intention* diantaranya adalah hasil penelitian Ameen (2005) pada akuntan pendidik menemukan bahwa *job insecurity* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Suwandi dan Indriantoro (2009) menunjukkan bahwa *job insecurity* sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi *turnover intention*. Adapun skematis kerangka konseptual di bawah:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

**D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* guru di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Metode penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Menurut Azwar S (2016) pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif. Penggunaan metode ini dilakukan untuk melihat hubungan *Job insecurity* dengan *Turnover Intention* guru di Sekolah Se-Kecamatan Montasik Aceh Besar.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : *Job insecurity*
2. Variabel terikat (Y) : *Turnover Intention*

#### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Untuk memperjelas pengertian variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini, maka perlu untuk dijelaskan definisi secara operasional. Berikut ini merupakan definisi operasional pada tiap-tiap variabel:

1. *Job insecurity*

Ketidakamanan kerja (*Job insecurity*) merupakan suatu tingkat dimana para guru SD di Kecamatan Montasik merasa pekerjaannya terancam dan tidak



berdaya untuk melakukan apapun pada posisi tersebut. *job insecurity* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala *job insecurity* dengan aspek aspek yang dikemukakan oleh Greenhalg dan Rosenblatt 2010. Yaitu seberapa pentingnya aspek pekerjaan bagi karyawan, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat kepentingan yang dirasakan individu, ancaman terjadinya peristiwa negative, dan ketidakberdayaan.

## 2. *Turnover Intention*

*Turnover intention* yaitu kecenderungan atau niat guru SD di Montasik untuk berhenti bekerja dari sekolah secara sukarela atau pindah dari satu sekolah ke sekolah yang lain menurut pilihannya sendiri yang cocok dengannya. *Turnover intention* dalam penelitian ini diukur menggunakan skala turnover intention berdasarkan aspek aspek dari Mobley yaitu *thinking of quitting, intention to search dan intention to quit*

## D. Subjek Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2012) bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh guru SD se-Kecamatan Montasik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 guru yang sedang mengajar di SD se- kecamatan montasik. Profil SDN Pante Kareng, SDN Seumet, SDN Negeri

1 Lampaseh, SDN Negeri 2 Lampaseh, SDN Negeri Atong, SD Negeri Bira, SDN Bukit Baro, SDN Montasik, SDN Piyeung, SDN TGK Chiek Eumpe Awee. Jumlah Guru di Sekolah Dasar sekecamatan montasik akan peneliti jelaskan secara lebih rinci dalam tabel 3.1 dibawah ini

*Tabel 3.1*

*Jumlah Guru SD Se-Kecamatan Montasik*

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SDN Pante Kareng	10
2	SDN Seumet	9
3	SDN Negeri 1 Lampaseh	9
4	SDN Negeri 2 Lampaseh	9
5	SDN Negeri Atong	8
6	SD Negeri Bira	9
7	SDN Bukit Baro	8
8	SDN Montasik	10
9	SDN Piyeung	10
10	SDN TGK Chiek Eumpe Awee	8
<b>Jumlah</b>		<b>90</b>

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari objek yang akan diteliti yang dapat mewakili seluruh populasi. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Berdasarkan kutipan di atas maka sampel dapat diartikan sebagai sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan subjek yang akan diteliti. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil sampel juga sebanyak 90 guru di SD se-Kecamatan Montasik. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yakni mengambil sampel secara keseluruhan jumlah populasinya.

## **E. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Administrasi Penelitian**

Pada tahap ini dilakukan beberapa kegiatan di antaranya penyiapan administrasi penelitian berupa surat izin penelitian, menyiapkan kuesioner penelitian dan menyepakati waktu dilakukan penelitian dengan responden. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian melalui portal mahasiswa kepada pihak kampus Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 27 Juni 2023, selanjutnya peneliti meminta data jumlah keseluruhan sekolah SD se-Montasik pada pihak bagian tata usaha di ruangan tata usaha tanggal 28 Juni 2023. Kemudian setelah mendapatkan data, peneliti meminta izin untuk melakukan penelitian kepada kepala sekolah SD sebelum menyebarkan google form grup guru di SD se-Kecamatan Montasik. Penelitian dilakukan pada tanggal 30 Juni 2023 sampai 5 Juli 2023.

### **2. Pelaksanaan Penelitian**

Pada tahap pelaksanaan peneliti melakukan penelitian di lapangan dengan membagikan kuesioner kepada 90 orang guru yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian dilakukan setelah peneliti menyerahkan surat izin penelitian kepada kepala sekolah dasar se kecamatan Montasik, penelitian dilakukan selama 2 hari, setelah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian. Peneliti kemudian dengan bantuan dari pihak Tata Usaha dan kepala sekolah menyebarkan skala penelitian kepada guru-guru secara online setelah menjelaskan tujuan dan maksud dari penelitian yang akan dilakukan, kemudian setelah guru selesai

mengisi skala penelitian yang diberikan, peneliti mengumpulkan kembali skala penelitian yang telah diisi.

## F. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Alat Ukur Penelitian

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* sendiri digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang maupun sekelompok individu mengenai kejadian atau fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan peneliti berupa pernyataan mengenai hubungan *job insecurity* dengan *turnover intention*, responden akan diminta untuk mengisi setiap pernyataan dengan memberikan tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai. Respon yang timbul pada subjek tidak diklasifikasikan benar-salah, semua jawaban diterima sesuai jawaban jujur dan sungguh-sungguh. Pilihan jawaban yang akan digunakan peneliti dalam angket nantinya yaitu dengan pilihan jawaban sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala yang disusun oleh peneliti. Skala *job insecurity* disusun berdasarkan teori dan aspek-aspek dari Greenhalgh Rosenblatt . Sedangkan skala *turnover intention* disusun berdasarkan teori dan aspek-aspek dari Mobley. Kedua skala dibuat dalam bentuk skala psikologi. Setiap skala yang dibagikan terdiri dari dua jenis pernyataan yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. *Favorable* merupakan pernyataan yang mendukung karakteristik yang akan diukur sedangkan

*unfavorable* adalah pernyataan yang tidak mendukung karakteristik yang akan diukur (Azwar S. , 2012).

Subjek diminta untuk memilih respon pernyataan sesuai atau tidak sesuai dengan empat kategori, yaitu : sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai , dan sangat tidak sesuai dengan rentang nilai antara 4-1 untuk pernyataan *favourable* dan 1-4 untuk pernyataan *unfavourable*. Skala yang digunakan berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosi dan penerimaan diri.

Skor skala *favourable* bernilai 4 untuk pilihan jawaban sangat sesuai , skor 3 untuk pilihan jawaban sesuai, skor 2 untuk pilihan jawaban tidak sesuai dan skor 1 untuk pilihan jawaban sangat tidak sesuai. Sedangkan skor aitem *unfavourable* adalah bernilai 1 untuk pilihan jawaban sangat setuju, skor 2 untuk pilihan jawaban setuju, skor 3 untuk pilihan jawaban tidak setuju dan skor 4 untuk pilihan sangat tidak setuju.

Tabel 3.2

Skor Skala Favourable dan Skala Unfavourable

Skala	Favourable	Skala	Unfavourable
SS (Sangat Sesuai)	4	SS (Sangat Sesuai)	1
S (Sesuai)	3	S (Sesuai)	2
TS (Tidak Sesuai)	2	TS (Tidak Sesuai)	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	STS (Sangat Tidak Sesuai)	4

Dalam pelaksanaan penelitian, tahap pertama yang harus di persiapkan adalah mempersiapkan alat ukur untuk pengumpulan data penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berbentuk skala untuk pengumpulan data. Dalam penelitian ini terdapat dua skala penelitian yaitu :

a. Skala job insecurity

Skala *job insecurity* akan diukur menggunakan aspek-aspek komponen *job insecurity* yang dikemukakan oleh Ashford (1989) dengan aitem pernyataan sebanyak 56 butir (27 aitem *unfavorable* dan 29 aitem *favorable*), kemudian skala *job insecurity* dapat peneliti jelaskan secara rinci pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3

Tabel Blue Print Skala *job insecurity*

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaannya	1, 12	20, 5	4
		Menganggap promosi dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaannya	15, 26	37, 48	4
		Menganggap jabatan dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaannya	29, 10	11, 22	4
		Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaannya	2, 16	4, 19	4
2.	Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	Ancaman kemungkinan untuk mendapatkan promosi	13, 40	45, 36	4
		Ancaman untuk mendapatkan kenaikan upah	17, 9	18, 46	4

	Besarnya kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap kejadian negative yang mengancam.	21,42	33,44	4	
3.	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa negative	Tingkat ancaman karyawan di pecat atau dipindahkan dari pekerjaan	52,27	35,28	4
4.	Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	55,38	49,14	4
		Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	41,32,53	43	4
		Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	54,6	47,3	4
5.	Ketidakterdayaan (Powerlessness)	Ketidakterdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	34,7	51,56	4
		Ketidakterdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	31,8	24,30	4
		Ketidakterdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	25,39	50,23	4
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>27</b>	<b>56</b>	

## b. Skala turnover intention

Skala *turnover intention* akan diukur menggunakan aspek-aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley (1986) dengan aitem pernyataan sebanyak 30 butir ( 21 aitem *unfavorable* dan 25 aitem *favorable*), kemudian skala *turnover intention* dapat peneliti jelaskan secara rinci pada tabel berikut ini :

Tabel 3.4

Tabel Blue Print Skala Turnover Intention

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> )	Pikiran untuk berhenti dari pekerjaan	13, 7, 20	10, 24,5	6
		Menarik diri dari perusahaan	3,26,11	16,6,21	6
		Membanding-bandingkan apa yang diperoleh di perusahaan oleh teman di perusahaan lain.	4,14,34	22,2,42	6
2.	Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> )	Melihat-lihat lowongan kerja di media online	18,33,1	30,41,38	6
		Melihat-lihat lowongan kerja di media offline	32,37,9	29,40,25	6
		Menanyakan informasi lowongan pekerjaan	31,27,35	36,28,39	6



3.	Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	Menunjukkan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk keluar dari perusahaan	8,23,19,46, 45,15,44	12,17,43	10
<b>Total</b>			<b>25</b>	<b>21</b>	<b>46</b>

### G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Validitas menunjukkan pada fungsi pengukuran suatu tes. Validitas digunakan untuk melihat kecermatan ukur suatu alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian, validitas melihat sejauh mana ketepatan alat ukur melakukan fungsi pengukurannya (Darmawan, 2013). Pada penelitian ini uji validitas yang dilakukan adalah uji validitas isi (*content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dengan tujuan untuk melihat apakah masing-masing item mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur (Azwar S. , 2016).

*Content validity ratio (CVR)* yang digunakan untuk mengukur validitas isi item-item berdasarkan data empirik yang diperoleh dari hasil penilaian para ahli yang disebut *Subject matter experts (SME)* menilai apakah suatu item esensial dan relevan ataupun tidak relevan dengan tujuan pengukuran skala (Azwar S. , 2015). Angka *CVR* bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan  $CVR = 0,00$

berarti 50% dari *SME* dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan valid (Azwar, 2017).

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan korelasi aitem total yaitu menggunakan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$  untuk aitem penerimaan diri dan batasan  $r_{ix} \geq 0,30$  untuk aitem kecerdasan emosi. Setiap aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki nilai  $r$  kurang dari 0,30 diinterpretasi memiliki daya beda yang rendah (Azwar S. , 2015).

Adapun *content validity ratio* (*CVR*) dirumuskan sebagai berikut :

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan :

ne = Banyaknya *SME* yang menilai suatu item “esensial”

n = Banyaknya *SME* yang melakukan penilaian

Hasil komputasi *CVR* dari skala *Job Insecurity* dengan menggunakan metode *expert judgment* dengan 2 orang *expert* yang menilai, dapat dilihat pada tabel 3.5 berikut ini :

Tabel 3.5

*Hasil CVR Job Insecurity*

No.	Koefisien CVR	No.	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1.	1	21	1	41	1
2.	1	22	1	42	1
3.	1	23	1	43	1
4.	1	24	1	44	1
5.	1	25	1	45	1
6.	1	26	1	46	1
7.	1	27	1	47	1

8.	1	28	1	48	1
9.	1	29	1	49	1
10.	1	30	1	50	1
11.	1	31	1	51	1
12.	1	32	1	52	1
13.	1	33	1	53	1
14.	1	34	1	54	1
15.	1	35	1	55	1
16.	1	36	1	56	1
17.	1	37	1		
18.	1	38	1		
19.	1	39	1		
20.	1	40	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *Job Insecurity* menunjukkan nilai si atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Hasil komputasi *CVR* dari skala *Turnover Intention* dengan menggunakan metode *expert judgment* dengan 2 orang *expert* yang menilai, dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini :

Tabel 3.6

*Hasil CVR Turnover Intention*

No.	Koefesien CVR	No.	Koefesien CVR	No	Koefesien CVR
1.	1	17.	1	33	1
2.	1	18.	1	34	1
3.	1	19.	1	35	1
4.	1	20.	1	36	1
5.	1	21.	1	37	1
6.	1	22.	1	38	1
7.	1	23.	1	39	1
8.	1	24.	1	40	1
9.	1	25.	1	41	1
10.	1	26.	1	42	1
11.	1	27.	1	43	1
12.	1	28.	1	44	1
13.	1	29.	1	45	1
14.	1	30.	1	46	1
15.	1	31.	1		

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada skala *Turnover Intention* menunjukkan nilai si atas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner tersebut. Uji validitas yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan hal yang akan diukur. Dalam penelitian ini, hal yang penulis ukur ialah hubungan *job insecurity* dengan *Turnover Intention* guru SD se-Kecamatan Montasik. Apabila pertanyaan-pertanyaan yang telah dibuat peneliti mampu mengungkapkan adanya hubungan maka kuesioner tersebut dikatakan valid. Pengujian validitas ini menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

## 2. Uji Daya Beda.

Sebelum melakukan analisis reliabilitas, peneliti terlebih dahulu melakukan analisis daya beda aitem yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing aitem dengan nilai total aitem. Pengujian daya beda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang di ukur. Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari person. Formula person untuk komputasi koefisien korelasi aitem-

aitem total. Formula person untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2016).

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{[\sum i^2 - (\sum i)^2/n][\sum x^2 - (\sum x)^2/n]}}$$

Keterangan :

- i = Skor aitem  
 x = Skor skala  
 n = Banyaknya responden

Tabel 3.7  
*Koefesien Korelasi Daya Beda Aitem Job insecurity*

No.	Rix	No.	Rix	No	rix
1.	0,420	20	0,186	39	0,486
2.	0,528	21	0,266	40	0,518
3.	-0,016	22	0,382	41	0,370
4.	0,496	23	0,490	42	0,452
5.	0,177	24	0,076	43	-0,289
6.	-0,055	25	0,529	44	0,169
7.	0,303	26	0,509	45	0,192
8.	0,160	27	0,438	46	0,330
9.	0,238	28	0,088	47	0,180
10.	0,616	29	0,591	48	0,319
11	0,506	30	0,301	49	0,150
12	0,654	31	0,322	50	0,350
13	0,356	32	0,301	51	0,015
14	-0,337	33	0,450	52	0,467
15	0,394	34	0,470	53	0,226
16	0,519	35	-0,442	53	0,195
17	0,330	36	0,159	55	0,495
18	0,310	37	0,201	56	-0,488
19	0,407	38	0,370		

Berdasarkan tabel di atas, dari 56 aitem diperoleh 35 aitem yang memiliki nilai  $r \geq 0,3$  dan layak digunakan untuk penelitian dan 22 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur yaitu aitem pada

nomor 3, 5, 6, 8, 9, 14, 20, 24, 28, 35, 36, 37, 43, 44, 45, 47, 49, 51, 53, 54, 56

Selanjutnya 34 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Tabel 3.8  
*Blue Print Akhir Skala job insecurity*

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Arti Penting Aspek Kerja	1,12,15,26,29,10,2,16	48,11,22,4,19	13
2.	Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	13,40,17,21,42	18, 46, 33	8
3.	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa negative	52,27	-	2
4.	Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja	55,38,41,32	-	4
5.	Ketidakterdayaan (Powerlessness)	34,7,31,25,39	30,50,23	8
Total		24	11	35

Selanjutnya hasil analisis daya beda aitem skala *turnover intention* dapat dilihat pada tabel 3.9

Tabel 3.9  
*Koefesien Korelasi Daya Beda Aitem Turnover intention*

No.	Rix	No.	Rix	No	Rix
1.	0,065	17	0,450	33	0,681
2.	0,489	18	0,821	34	0,639
3.	0,710	19	0,673	35	0,526
4.	0,485	20	0,741	36	-0,011
5.	0,441	21	0,367	37	0,648
6.	0,505	22	0,120	38	0,077
7.	0,484	23	0,572	39	0,312
8.	0,591	24	0,049	40	0,297
9.	0,709	25	0,157	41	0,265
10.	-0,003	26	0,675	42	0,460
11.	0,682	27	0,731	43	-0,603
12.	0,433	28	0,301	44	-0,343
13.	0,505	29	0,338	45	0,690
14.	0,669	30	0,203	46	0,644

15	0,715	31	0,637
16	0,115	32	0,622

Berdasarkan tabel di atas, dari 46 aitem diperoleh 35 aitem yang memiliki nilai  $r \geq 0,3$  dan layak digunakan untuk penelitian dan 11 aitem yang tidak layak digunakan untuk penelitian atau dinyatakan aitemnya gugur yaitu aitem pada nomor 1, 10, 16, 22, 24, 25, 30, 34, 38, 43, 44 Selanjutnya 35 aitem tersebut dilakukan analisis reliabilitas.

Tabel 3.10  
*Blue Print Akhir Skala Turnover intention*

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Memikirkan untuk keluar ( <i>Thinking of Quitting</i> )	13,7,20,3,26,11,4,14,34	5,6,21,2,42	14
2.	Pencarian alternatif pekerjaan ( <i>Intention to search for alternatives</i> )	18,33,32,37,9,31,27,35	41,29,40,28,39	13
3.	Niat untuk keluar ( <i>Intention to quit</i> )	8,23,19,46,45,15	12,17	8
		23	12	35

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah metode untuk mengukur kualitas instrumen pengukuran, yaitu apakah akan diperoleh data hasil observasi yang sama jika observasi dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang sama pada fenomena yang juga sama lebih satu kali atau berulang-ulang kali. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat akurasi dan presisi dari jawaban yang mungkin dari beberapa pertanyaan dari masing-masing item angket. Sebelum menguji reliabilitas, peneliti melakukan uji daya beda aitem

dengan menggunakan perhitungan *korelasi product moment* dari Pearson. Pengujian reliabilitas ini dihitung peneliti menggunakan teknik *Alpha Croanbach* menggunakan aplikasi SPSS versi 26.

Reliabilitas adalah melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas mengacu pada keterpercayaan, konsistensi, dan kestabilan. Koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka mulai dari 0 sampai 1. Semakin tinggi koefisien maka reliabilitas mendekati angka 1 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya semakin rendah mendekati angka 0 maka berarti semakin rendah reliabilitas.

Hasil analisis reliabilitas pada skala *Job insecurity* diperoleh hasil  $\alpha = 0,851$ , selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap ke-2 dengan membuang 21 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah) Hasil analisis pada skala *Job insecurity* yang ke-2 diperoleh hasil  $\alpha = 0,917$ . Artinya skala *Job insecurity* dalam penelitian ini sangat reliabel. Dan hasil analisis reliabilitas pada skala *turnover intention* diperoleh hasil  $\alpha = 0,921$ , selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap ke-2 dengan membuang 11 aitem yang tidak terpilih (daya beda yang rendah) Hasil analisis pada skala *turnover intention* yang ke-2 diperoleh hasil  $\alpha = 0,949$ . Artinya skala *turnover intention* dalam penelitian ini sangat reliabel.

## H. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

### 1. Teknik Pengolahan Data

Penelitian ini merupakan penelitian regresi, yaitu untuk melihat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Data yang diperoleh akan diuji dengan



uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas sebelum melakukan pengujian hipotesis. Peneliti akan menggunakan bantuan fasilitas komputer sebagai keakuratan pengolahan data yaitu program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 *for windows* untuk menganalisis pengaruh antara kedua variabel.

Menurut Hasan (2006), pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan cara-cara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut (Sudjana, 2001). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya (Sugianto, 2007). Pengolahan data menurut Hasan (2006) meliputi kegiatan:

a. Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

b. Coding (Pengkodean)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

c. Pemberian skor atau nilai

Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor.

d. Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan (Hasan, 2006: 20).

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang didapatkan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas digunakan dengan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 *for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai  $p > 0,05$ . Sebaliknya, jika nilai  $p < 0,05$  berarti data yang diperoleh berdistribusi tidak normal.

2) Uji Linearitas

Uji linier digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi regresi linier. Uji linieritas bertujuan untuk melihat hubungan antara kedua variabel

apakah memiliki hubungan yang linier. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 26.0 *for windows*. Dimana kedua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai signifikan  $p < 0,05$ .

### 3) Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis statistic korelasi product moment pearson bantuan program *SPSS versi 20.0 for windows*. Koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila nilai signifikan dibawah 0,05 ( $P < 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Adapun rumus korelasi tersebut adalah sebagai berikut (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2017), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n, \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi Person variabel x dan y
- $\sum xy$  = jumlah perkalian variabel x dan y
- $\sum x$  = jumlah nilai variabel x
- $\sum y$  = jumlah nilai variabel y
- n = banyaknya sampel

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Subjek Penelitian

##### 1. Demografi Penelitian

Penelitian dilakukan pada guru SD se-Kecamatan Montasik dengan jumlah sampel sebanyak 90 orang. Data demografi sampel yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1  
*Data Demografi Sampel Penelitian*

No.	Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah	Presentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	18	20%
		Perempuan	72	80%
	Jumlah		90	100%
2.	Usia	20-29	46	51%
		30-39	28	31%
		40-49	11	12%
		50-56	5	6%
		Jumlah	90	100%
3.	Status Kepegawaian	PNS	31	34,4%
		Honorer	33	36,7%
		Kontrak	6	6,7%
		PPPK	3	3,3%
		Lainnya	17	18,9%
	Jumlah	90	100%	
4.	Lama Bekerja	1-5 Tahun	59	65,6%
		6-10 Tahun	15	16,7%
		11-15 Tahun	5	5,6%
		16-20 Tahun	7	7,8%
		30-36 Tahun	4	4,3%
	Jumlah	90	100%	
5.	Posisi Jabatan	Guru	77	85,6%
		Kepala Sekolah	10	11,1%
		Staff Administrasi	3	3,3%
<b>Jumlah</b>			<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa sampel menurut jenis kelamin dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, perempuan berjumlah 72 orang (80%) sedangkan laki-laki berjumlah 18 orang (20%). Kemudian sampel berdasarkan usia. Jumlah guru dengan usia 20-29 lebih banyak dibandingkan usia lainnya yaitu berjumlah 46 orang (51%), dilanjutkan dengan umur 30-39 tahun sebanyak 28 orang (31%), kemudian 40-49 berjumlah 11 orang (12%) dan terakhir pada usia 50-56 sebanyak 4 orang (6%). Selanjutnya kategori berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa jumlah guru Honorer lebih banyak dibandingkan status kepegawaian lainnya, yaitu berjumlah 33 orang (36,7%), dilanjutkan dengan PNS berjumlah 31 orang (34,4%), status lainnya berjumlah 17 orang (18,9%), status kontrak berjumlah 6 orang (6,7%) dan PPPK sebanyak 3 orang (3,3%). Kemudian kategori berdasarkan lama bekerja menunjukkan guru dengan lama kerja 1-5 tahun jumlahnya lebih banyak dibandingkan lainnya yaitu berjumlah 59 orang (65,6%), diikuti dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (16,7%), kemudian 16-20 tahun 7 orang (7,8%), 30-36 tahun 4 orang (4,4%) dan 11-15 tahun berjumlah 5 orang (5,6%). Kategori terakhir yaitu berdasarkan posisi jabatan, menunjukkan bahwa posisi jabatan guru lebih banyak dari posisi jabatan lainnya yaitu berjumlah 77 orang (85,6%), dilanjutkan oleh posisi kepala sekolah berjumlah 10 orang (11,1%) dan terakhir adalah posisi staf administrasi berjumlah 3 orang (3,3%).

## **B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian**

### **1. Admininstrasi Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengajukan surat permohonan izin penelitian melalui portal mahasiswa kepada pihak kampus Psikologi UIN Ar-Raniry pada tanggal 27 Juni 2023, selanjutnya peneliti meminta data jumlah keseluruhan sekolah SD se-Montasik pada pihak bagian tata usaha di ruangan tata usaha tanggal 28 Juni 2023. Kemudian setelah mendapatkan data siswa, peneliti meminta izin untuk melakukan penelitian kepada kepala sekolah SD sebelum menyebarkan google form grup guru di SD se-Kecamatan Montasik. Penelitian dilakukan pada tanggal 30 Juni 2023 sampai 5 Juli 2023.

### **2. Kategorisasi Penelitian**

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan oleh peneliti adalah berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Tujuan dari kategorisasi ordinal adalah untuk menempatkan individu dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut. Cara pengkategorian ini diperoleh dengan membuat kategori *normative* subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Mengingat kategorisasi bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara deskriptif selama penetapan itu berada dalam batasan kewajaran dan dapat diterima oleh akal (Azwar S. , Penyusunan Skala Psikologi, Edisi II, 2016)

a. *Job insecurity*

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variabel *Job insecurity* dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini

Tabel 4.2  
*Deskripsi Data Penelitian Skala Job insecurity*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Job insecurity</i>	140	35	87,5	17,5	106	51	80,9	12,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik dan Empirik :

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. *Mean* (M) dengan rumus  $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar Deviasi (SD) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.2, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 140, minimal nilai 35, rata-rata 87,5, dan standar deviasi 17,5, Sementara data empirik menunjukkan jawaban maksimal adalah 106, minimal 51, rata-rata 80,9 dan standar deviasi 12,5. Dekripsi hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian pada *job insecurity*.

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= X < (\mu - 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Sedang} &= (\mu - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\mu + 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Tinggi} &= (\mu + 1,0 \text{ SD}) \leq X
 \end{aligned}$$

Keterangan:

$\mu$	= Mean empirik pada skala
SD	= Standar Deviasi
N	= Jumlah subjek
X	= Rentang butir pernyataan

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi *Job insecurity* sebagai berikut.

Tabel 4.3  
*Hasil Kategorisasi job insecurity*

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	$68,4 < X$	16	17,8%
Sedang	$68,4 \leq X < 93,4$	58	64,4%
Tinggi	$93,4 \leq X$	16	17,8%
<b>Jumlah</b>			<b>100%</b>

Hasil kategorisasi *Job insecurity* pada table 4.3, menunjukkan bahwa mayoritas guru di SD se-Kecamatan Montasik memiliki *Job insecurity* pada kategori sedang yaitu sebanyak 58 guru (64,4%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 16 guru (17,8%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 16 guru (17,8%). Artinya bahwa tingkat *Job insecurity* yang diberikan kepada guru di SD se-Kecamatan Montasik berada pada taraf sedang.

b. *Turnover intention*

Analisis secara deskriptif dilakukan dengan melihat deskripsi data empiris (berdasarkan kenyataan di lapangan) dan hipotetik (yang mungkin terjadi). Berdasarkan hasil deskripsi data penulisan, pada variabel *Turnover intention* dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini.



Tabel 4.4  
*Deskripsi Data Penelitian Turnover intention*

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
<i>Turnover intention</i>	140	35	87,5	17,5	101	37	77,2	15,1

Keterangan Rumus Skor Hipotetik dan Empirik :

1. Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
2. Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. *Mean* (M) dengan rumus  $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar Deviasi (SD) dengan rumus  $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel 4.4, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban maksimal adalah 140, minimal nilai 35, rata-rata 87,5, dan standar deviasi 17,5, Sementara data empirik menunjukkan jawaban maksimal adalah 101, minimal 37, rata-rata 77,2 dan standar deviasi 15,1. Dekripsi hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal).

Berikut rumus pengkategorian pada *turnover intention*

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < (\mu - 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (\mu - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (\mu + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (\mu + 1,0 \text{ SD}) \leq X \end{aligned}$$

Keterangan :

$$\begin{aligned} \mu &= \text{Mean empirik pada skala} \\ \text{SD} &= \text{Standar Deviasi} \\ n &= \text{Jumlah subjek} \\ X &= \text{Rentang butir pernyataan} \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapat hasil kategorisasi *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 4.5  
*Hasil Kategorisasi Turnover intention*

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	$62,1 < X$	16	17,8%
Sedang	$62,1 \leq X < 92,3$	55	61,1%
Tinggi	$92,3 \leq X$	19	21,1%
<b>Jumlah</b>			100%

Hasil kategorisasi *turnover intention* pada table 4.5, menunjukkan bahwa mayoritas guru di SD se-Kecamatan Montasik memiliki *turnover intention* pada kategori sedang yaitu sebanyak 55 guru (61,1%), sedangkan sisanya berada pada kategori rendah yaitu sebanyak 16 guru (17,8%), dan kategori tinggi yaitu sebanyak 19guru (21,1%). Artinya bahwa tingkat *turnover intention* yang ada pada guru di SD se-Kecamatan Montasik berada pada taraf.

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Asumsi

##### a. Hasil Uji Prasyarat

Penggunaan uji prasyarat pada penelitian bertujuan untuk menentukan uji statistik yang akan digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel. Uji prasyarat yang peneliti lakukan adalah:

##### 1) Uji normalitas sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini (*Job insecurity* dan *turnover intention*) dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6  
*Hasil Uji Normalitas Sebaran*

Variabel Penelitian	Kolmogorov Smirnov-Z
<i>Job insecurity</i>	0,780
<i>Turnover intention</i>	0,795

Kategori normalitas signifikansinya  $p > 0,05$ , berdasarkan data tabel 4.6 hasil uji normalitas variabel *Job insecurity* menunjukkan *Kolmogorov Smirnov* = 0,780 dengan  $p = 0,577$ . Nilai  $P$  lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel *Job insecurity* berdistribusi normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini. Kemudian hasil uji normalitas variabel *turnover intention* menunjukkan bahwa *Kolmogorov Smirnov* = 0,795 dengan  $p = 0,553$ . Nilai  $P$  lebih besar dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* berdistribusi normal sehingga dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian ini.

## 2) Uji linieritas hubungan

Hasil uji linieritas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.7 di bawah ini

Tabel 4.7

*Hasil Uji Linieritas hubungan Job insecurity dan turnover intention*

Variabel Penelitian	<i>test for linearity</i>	<b>P</b>
<i>Job insecurity Vs Turnover intention</i>	1.004	0,493

Hasil uji variabel dapat dikatakan linear dan signifikan apabila nilai  $p > 0,05$  atau  $p$  lebih besar dari 0,05. Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh *test for linearity* kedua variabel di atas yaitu  $F = 1,004$  dengan  $p = 0,493$ , nilai  $P$  lebih

besar dari 0,05, hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang linier antara *Job insecurity* dengan *turnover intention*

## 2. Uji Hipotesis

Setelah terpenuhi uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji hipotesis menggunakan analisis korelasi regresi pearson. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Pearson Corelation	P
<i>Job insecurity dan Turnover intention</i>	0,777	0.000

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil analisis menghasilkan bnilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,777$ , dengan  $p = 0.00$ , nilai P kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Artinya semakin tinggi *Job insecurity*, maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Begitu juga sebaliknya, semakin *Job insecurity* maka semakin rendah *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

## D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Berdasarkan

analisis uji hipotesis data maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Hal ini diartikan bahwa *Job insecurity* mempengaruhi *Turner Intention* sehingga semakin tinggi *Job insecurity* maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Begitu juga sebaliknya, semakin *Job insecurity* maka semakin rendah *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya hipotesis diterima.

Menurut Lutfiani (2019) dalam penelitiannya “Pengaruh job insecurity, job stress, kompetensi akuntansi dan konflik peran terhadap intention turnover” Berdasarkan hasil pengujian hiptesis maka disimpulkan semakin tinggi ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan maka kemungkinan karyawan untuk keluar dari tempat ia bekerja juga akan semakin tinggi.

Karyawan yang sedang berda di fase *Job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 dalam Iwandi, 2002). Salah satu faktor yang menempatkan karyawan berada diposisi intensi turnover adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Studi yang dilakukan oleh Barling dan Kelloway dalam Probst (2001) menunjukkan adanya kaitan Antara *Job insecurity* dan intention turnover. Menurut Hanafiah (2014) karyawan yang mengalami *Job insecurity* yang semakin meningkat karena ketidakstabilan terhadap status kepegawaian mereka dan tingkat pendapatan yang makin tidak bias diramalkan, akibatnya intensi turnover cenderung meningkat.

Karyawan yang tidak memiliki kekhawatiran kerja atau *Job insecurity* akan terus berupaya untuk memajukan organisasi dan tentunya tidak memikirkan untuk mencari atau berpindah tempat ke lainnya, justru ia akan berusaha terus memajukan organisasi tempatnya bernaung (Melia, 2019). *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologis maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan intensi turnover, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Pegawai yang mengalami job insecurity dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

*Job insecurity* diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres, dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan selanjutnya yang dirasakan pada pekerja (dalam Hanafiah, 2014). Sedangkan menurut Nopiando (2012) *Job insecurity* adalah kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Ketidaknyamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam (Suciati , 2015). Chen (2006) menyatakan bahwa efek *job insecurity* lebih kuat dirasakan oleh orang dengan masa kerja singkat atau temporer daripada memiliki status sebagai pegawai tetap. De Witte (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan fenomena sosial yang dapat di ukur karena adanya perubahan fundamental seperti restrukturisasi dan penambahan karyawan kontrak

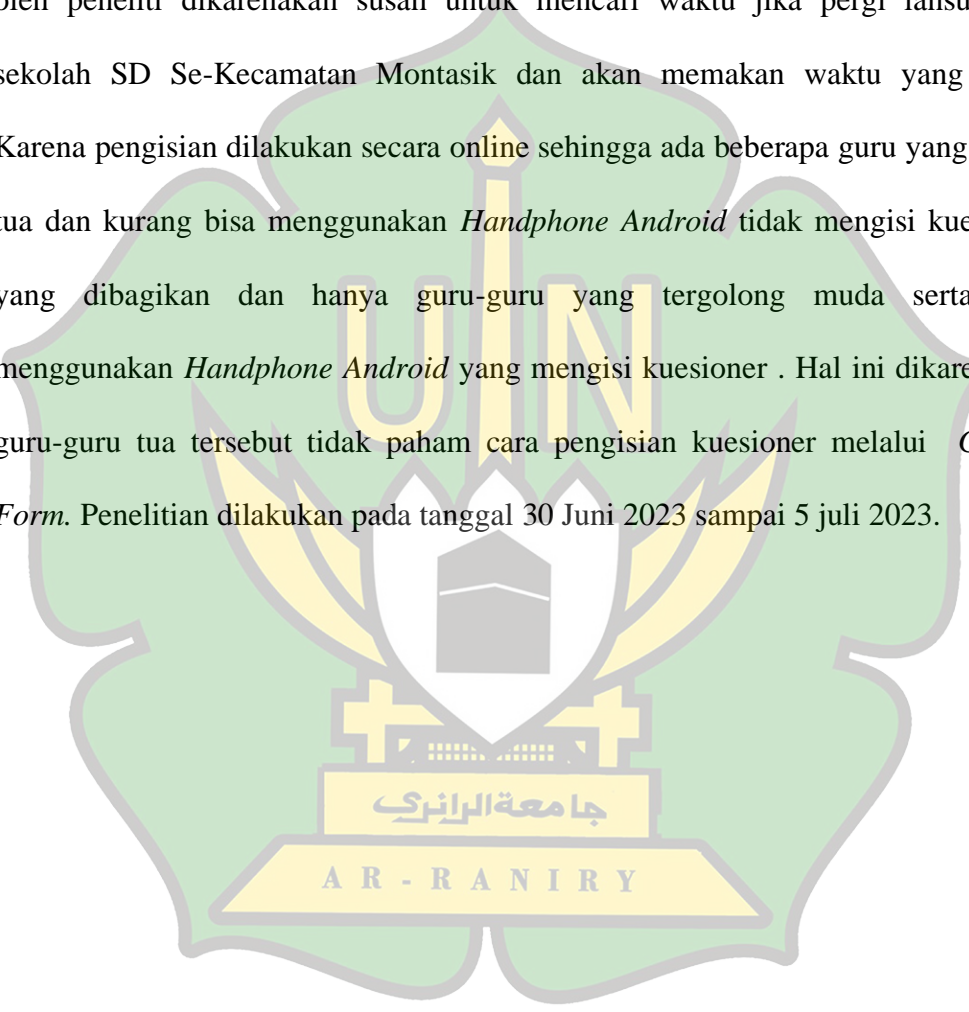
pada sebuah organisasi yang berfokus pada kecenderungan karyawan yang terancam kehilangan pekerjaan.

Menurut Vika dan Tatang (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Yanita dan Masdupi (2014) menyatakan ada pengaruh antara ketidakamanan kerja dengan intensi pindah kerja. Dengan demikian semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention*. Menurut Mobley (2016) keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Harnoto (2002) turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku dari karyawan. Hal ini seperti absensi meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib dan peningkatan protes terhadap atasan. Turnover karyawan penting untuk diperhatikan karena dapat menimbulkan kerugian dalam perusahaan atau organisasi (Karomah, 2020).

Martin dan Rood (2007) menemukan bahwa di Afrika Selatan terdapat beberapa kasus *turnover intention* setelah adanya restrukturisasi termasuk didalamnya pada lembaga pendidikan dan beberapa institusi lain. Rosser (2004) juga menemukan bahwa pada beberapa perguruan tinggi di Amerika terdapat permasalahan turnover yang tinggi. Secara khusus terdapat fenomena pergantian pegawai secara sukarela atau mengundurkan diri. Menurut Tracey dan Hinkin (2006) *turnover intention* karyawan yang tinggi akan berdampak pada munculnya

biaya dan kerugian seperti *predeparture cost*, *recruitment cost*, *selection cost*, *orientation and training cost*, dan *productivity loss*.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu penyebaran skala yang dilakukan secara online melalui *Google Form* yang disebar menggunakan aplikasi *WhatsApp* oleh peneliti dikarenakan susah untuk mencari waktu jika pergi langsung ke sekolah SD Se-Kecamatan Montasik dan akan memakan waktu yang lama. Karena pengisian dilakukan secara online sehingga ada beberapa guru yang sudah tua dan kurang bisa menggunakan *Handphone Android* tidak mengisi kuesioner yang dibagikan dan hanya guru-guru yang tergolong muda serta bisa menggunakan *Handphone Android* yang mengisi kuesioner. Hal ini dikarenakan guru-guru tua tersebut tidak paham cara pengisian kuesioner melalui *Google Form*. Penelitian dilakukan pada tanggal 30 Juni 2023 sampai 5 Juli 2023.





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job security* dengan *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Berdasarkan analisis uji hipotesis data maka diperoleh hasil korelasi sebesar 0,777, dengan  $p = 0.00$ , yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *Job insecurity* dengan *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Artinya semakin tinggi *Job insecurity* maka semakin tinggi *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka semakin rendah pula *turnover intention* pada guru di SD se-Kecamatan Montasik. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti menyarankan 3 hal berikut :

1. Kepada Guru.

Kepada guru disarankan dapat memahami apa itu *Job insecurity* dan *turnover intention*, melakukan kegiatan-kegiatan yang menurunkan *Job insecurity* sehingga keinginan untuk *turnover intention* pun juga ikut berkurang. Selain itu guru juga dapat mengikuti seminar yang dapat mencegah *turnover intention* pada diri.

## 2. Kepada Lembaga Pendidikan

Bagi lembaga pendidik terutama sekolah dasar (SD) disarankan dapat memberikan informasi mengenai *Job insecurity* dan *turnover intention* dan memberikan pengetahuan kepada guru kegiatan-kegiatan untuk menurunkan *turnover intention* pada guru, lembaga pendidik dapat mengadakan seminar atau kegiatan yang membantu guru menurunkan *turnover intention* yang tinggi pada guru.

## 3. Kepada peneliti selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya, agar dapat melakukan penelitian yang lebih mendalam lagi, khususnya yang berkaitan dengan masalah *turnover intention* dan *job insecurity*. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel-variabel lain untuk melihat hubungan, sehingga akan ada penelitian baru. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*



## DAFTAR PUSTAKA

- Angga Udayana Sabda, A.A. Sagung Kartika Dewi. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Kontrak di Bali Dynasty Resort, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 6
- Ardan, A.J. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Jawa Tengah: Pena Persada
- Adkins, (2001). *A Field Study of Job Insecurity during a Financial Crisis. Group & Organization Management*, 26 (4), 463–483.
- Ajzen, I. (2011). The Theory of Planned Behavior. *Journal : Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 179-211.
- Ameen, E. C., Jackson, C., Pasewark, W. R., & Strawser, J. R. (2005). *An Empirical Investigation Of The Antecedents And Consequences Of Job Insecurity On The Turnover Intentions Of Academic Accountants*. *Issues In Accounting Education*, 10(1), 65
- Andini, R. (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashford. (2016). Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A theory-based Measure . *Journal of Management Vol 2 No 1*.
- Budiman. (2006). *Pengantar Kesehatan Lingkungan*. Jakarta: EGC.
- Burchell, B. J. (1999). The Unequal Distribution Of Job Insecurity. *Jurnal International Review of Applied Economics* , Vol 13 No 3.
- Burhan Nurgiyantoro, (2012). *Penilaian Pembelajaran Bahasa*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Dharma, (2013). *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, No.1.
- Diharjo, W. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Learning Organization terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan (Pada PT. Boma Bisma Indra Persero). *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya (STIESIA). Surabaya

- Emzir (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Raja Rapindo Persada.
- Faisal (2008). *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Freza M.S. (2014) Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention ( study pada guru asy syamil)
- Greenhalgh, L., Rosenblatt, Z. (2010). Evolution Of Research On Job Insecurity. *Jurnal International Studies Of Management And Organizational*, Vol. 40, p. 6-9.
- Gunalan, M., and Adnan, C. (2015). The Mediating Effect of Organizational Support between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10(10): 74-86.
- Gurning, B.T.A.D. (2010). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Intensi Turnover dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia. *Skripsi*. Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Halimah, (2016), Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang), *Skripsi*. Semarang: UNS.
- Halungunan, H (2015). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self Efficacy Pada Karyawan Pt. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri. Semarang.*
- Hanafiah, (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Bera*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Vol 1 No 3*.
- Handoko, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Irwandi, (2002). *Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Stusi Empiris pada Akuntan Pendidikan di Perguruan Tinggi*. Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

- Ismail, U., (2015), *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Jakarta: Kencana.
- Juliansyah (2010). *Metodologi Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah)*. Jakarta: Kencana Prenada Mrdia Group.
- Kadek & I Wayan (2016), Pengaruh Komitmen Organisasional & Job Insecurity pada Karyawan ARMA Museum dan Resort UBUD. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana
- Karomah, (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 1
- 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.
- Krisyanto. (2010). *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Kusbiantari, D. (2013). *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. *Majalah Ilmiah Pawiyatan*. Vol. XX, No.1
- laila dan Bulan. (2021) *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Bojong: PT Nasya Expending Management
- Martono, N. (2010), *Metode Penelitian kuantitatif analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nawawi, H. (2000). *Kepemimpinan Menurut Islam*, Yogyakarta: Gajah Mada.
- Novliadi. (2009). Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara
- Nugraha, A. (2010). Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimura Dan Unit Kerjanya). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

- Ola, S. (2010). *Social Insurance as a Collective Resource: Unemployment Benefits, Job Insecurity and Subjective Well-being in a Comparative Perspective*. *Journal Social Forces*, Vol. 88, No. 3. pp. 1281-1304
- Paulina. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity Dan Konflik Peran Dengan Performansi Kerja Karyawan Di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo*. Skripsi. UNS-Fak. Kedokteran Jur. Psikologi.
- Rajapaksha, U.G. (2015). *Analysis of Factors affecting to Employee Turnover in Medium Scaled Apparel Industry in Sri Lanka*. *6th International Conference on Business & Information, University of Kelaniya Sri Lanka*. Diakses melalui: <http://repository.kln.ac.lk>
- Riadi, (2016). *Statistik Penelitian (Analisis Manual dan IMB SPSS)*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins. (2006) *perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh, edisi lengkap. Jakarta: PT Indeks
- Rowntree, D. (2005). *Educational Technology in Curriculum Development*. Great Britain: Harper and Row
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Septiari, (2016). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10.
- Sverke, dkk, (2006). *Job Insecurity A Literature Review*. National Institute for Working Life and Authors.
- Suciati, H & Maria, M. (2015). *Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)*. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1 (1), pp: 1-12
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Strawser, J.R. (2006). *The Determinants and Outcomes Associated With Job Insecurity in a Professional Accounting Environment*". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 8. pp. 91-110.
- Susanto, (2004). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Linggar Jaya.

Suwandi, dan Indriantaro. (2009). Pengujian Model Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol.2 No.2*.

Widodo, Rohadi. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT.PLN Persero APJ Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.



# Lampiram







Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya adalah mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan S1 Psikologi. Oleh karena itu, untuk memperoleh data-data yang menunjang penelitian ini saya memohon kesediaan Anda untuk menjawab beberapa pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ini.

Data dalam penelitian ini termasuk identitas akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan dalam penelitian ini. Besar harapan saya untuk Anda dapat berpartisipasi dalam penelitian ini.

Atas kesediaan dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Peneliti

Nadia Shafira

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2022/2023  
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

Menimbang

- a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
- b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.

Mengingat

1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor. 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 25 Februari 2022;
14. Hasil Penetapan kembali oleh Ketua Prodi Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh tanggal 20 Februari 2023.

MEMUTUSKAN

Menetapkan

: Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.

Pertama

- : Menunjuk Saudara
- |                                 |                            |
|---------------------------------|----------------------------|
| 1. Julianto, S.Ag., M.Si        | Sebagai Pembimbing Pertama |
| 2. Marina Ulifah, S.Psi., M.Psi | Sebagai Pembimbing Kedua   |

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Nadia Shafira  
NIM/Prodi : 160901008 / Psikologi  
Judul : Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention* Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar

Kedua

: Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;

Ketiga  
Keempat

: Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2023.  
: Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.

Kelima

: Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

AR - RANIRY

Ditetapkan di : Banda Aceh  
Pada Tanggal : 7 Juli 2023

Dekan Fakultas Psikologi,

  
Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-665/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/6/2023  
Lamp : -  
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. KEPALA SEKOLAH SDN PANTE KAREUNG
2. KEPALA SEKOLAH SDN SEUMET
3. KEPALA SEKOLAH SDN 1 LAMPASEH
4. KEPALA SEKOLAH SDN 2 LAMPASEH
5. KEPALA SEKOLAH SDN ATONG
6. KEPALA SEKOLAH SDN BIRA
7. KEPALA SEKOLAH SDN BUKIT BARO
8. KEPALA SEKOLAH SDN MONTASIK
9. KEPALA SEKOLAH SDN PIYEUNG
10. KEPALA SEKOLAH SDN TGK CHIEK EUMPE AWEE

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **NADIA SHAFIRA / 160901008**  
Semester/Jurusan : / Psikologi  
Alamat sekarang : MONTASIK

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Tbu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN JOB INSECURITY DENGAN TURNOVER INTENTION GURU DI SEKOLAH DASAR SEKECAMATAN MONTASIK ACEH BESAR**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

جامعة الرانيري  
**AR - RANIRY**

Banda Aceh, 27 Juni 2023

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 26 Juli 2023

Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BESAR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI PANTE KAREUNG

Alamat: Jln. Montasik-Cot Goh Desa Empee Tanong, Kec. Montasik Kab. Aceh Besar Kode Pos: 23362

SURAT KETERANGAN  
Nomor :422/ 77 / SD/ 2023

Kepala sekolah dasar (SD) Negeri Pante Kareung, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : NADIA SHAFIRA  
NIM : 160901008  
PRODI : PSIKOLOGI

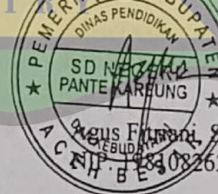
Benar yang tersebut namanya diatas telah melakukan penelitian dan mengumpulkan data pada sekolah SDN Pante Kareung kec. Montasik, dalam rangka memenuhi persyaratan untuk penulisan skripsi, dengan judul :

**Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Turnover Intention* Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan seperlunya.

Aceh Besar, 6 juli 2023

Kepala Sekolah



Agus Firdaus, S.Pd, M.Si

NIP. 198408262002122002



PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BESAR  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
SD NEGERI ATONG

Desa Atong, Kec. Montasik Aceh Besar Kode Pos 23362  
Email sdnegeriatong@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**  
NO: 422 / 074 / SDA / V / 2023

Kepala sekolah dasar (SD) Negeri Atong, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

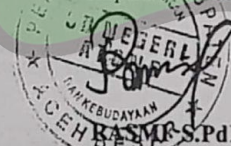
Nama : NADIA SHAFIRA  
NIM : 160901008  
PRODI : PSIKOLOGI

Benar yang tersebut namanya diatas telah diberikan izin dan telah melakukan penelitian dan mengumpulkan data pada sekolah SDN Atong kec. Montasik, dalam rangka memenuhi persyaratan untuk penulisan skripsi, dengan judul :

**Hubungan *Job Insecurity* Dengan *Turnover Intention* Guru Di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Montasik Kabupaten Aceh Besar.**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan seperlunya.

Aceh Besar, 6 juli 2023  
Kepala Sekolah



BASMI S.PdI  
NIP. 197104102007012021

**Kuesioner *JOB INSECURITY***

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan saya karena gajinya tidak sesuai				
2.	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja saat ini				
3.	Saya yakin pihak sekolah merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan				
4.	saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini				
5.	Gaji yang saya dapatkan sekarang sangat mencukupi kebutuhan saya, sehingga saya merasa nyaman				
6.	Saya takut kalau usaha yang sudah saya tunjukkan selama ini untuk menguasai semua pekerjaan masih dinilai kurang oleh pihak instansi				
7.	Target kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu				
8.	sekolah bisa saja melakukan pengurangan pengajar secara tiba-tiba				
9.	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji ditempat saya bekerja				
10.	bagi saya, jabatan sekarang tidak membuat saya nyaman dalam bekerja				
11.	Saya akan tetap berada di bidang pekerjaan saya tanpa merasa terancam				
12.	Gaji yang saya dapatkan sekarang tidak mencukupi kebutuhan saya, sehingga saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan*				
13.	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja*				
14.	Saya merasa khawatir dengan adanya penambahan target kerja yang diberikan perusahaan*				
15 .	saya merasa tidak nyaman bekerja karena kurangnya kesempatan promosi dalam pekerjaan saya				
16.	saya kurang nyaman ditempat kerja karena lingkungan tidak bersahabat				
17.	Sulit untuk mempertahankan tingkat gaji yang diterima ditempat kerja saya				
18.	Saya menerima gaji penuh selama bekerja tanpa				

	khawatir dengan kondisi apapun				
19.	saya selalu betah di tempat kerja karena lingkungan nyaman				
20.	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya karena gajinya sesuai				
21.	Saya merasa khawatir instansi akan dipindahkan ke sekolah lain				
22.	jabatan saat ini sangat penting dalam kenyamanan pekerjaan saya				
23.	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di instansi				
24.	jika saya bekerja dengan baik maka saya akan dipertahankan di instansi				
25.	Kebijakan instansi sering kali merugikan saya				
26.	Promosi yang diberikan dalam pekerjaan saya membuat saya tidak nyaman				
27.	saya merasa khawatir karena banyak guru dipindah tugas dari sekolah ini				
28.	walaupun saya dipindah tugas dari pekerjaan, saya tetap merasa nyaman				
29.	saya merasa tidak nyaman dengan jabatan saya saat ini				
30.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya di instansi				
31.	Nasib saya dipegang penuh oleh instansi				
32.	Saya merasa kurang nyaman bekerja karena adanya peringatan bahkan sanksi pemberhentian bagi yang melanggar peraturan*				
33.	saya merasa nyaman dengan jabatan saat ini				
34.	Prosedur kerja yang diterapkan instansi membuat saya sulit untuk berkembang				
35.	Kehilangan pekerjaan membuat saya merasa biasa saja				
36.	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja akibat promosi				
37.	saya merasa nyaman saat bekerja walaupun promosi dalam pekerjaan menambah beban				
38.	Saya merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada instansi ini				
39.	Saya merasa tidak bisa berbuat apa-apa mengenai peraturan yang ada di instansi				
40.	Saya merasa khawatir dengan adanya promosi karena penambahan target kerja yang diberikan				
41.	Kebijakan instansi untuk memberhentikan pengajar yang melanggar peraturan terlalu berat				

42.	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya di pindahkan ke sekolah yang bermasalah				
43.	instansi tidak akan memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan				
44.	Saya tidak akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain karena bekerja dengan baik				
45.	Adanya promosi sekolah tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja				
46.	Gaji yang saya terima sesuai dengan kontrak kerja				
47.	Saya yakin instansi akan menilai baik kinerja saya karena sudah bekerja optimal				
48.	Promosi yang diberikan dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				
49.	Saya yakin dapat mempertahankan posisi saya di sekolah				
50.	Peraturan yang ditetapkan instansi tidak memberatkan saya dalam bekerja				
51.	Instansi mempunyai kuasa penuh terhadap pengajarnya				
52.	saya merasa tidak nyaman karena disekolah ini sering terjadi pemecatan				
53.	Saya bisa saja diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan instansi				
54.	Saya merasa khawatir jika supervisor menilai saya kurang optimal dalam bekerja padahal saya sudah bekerja dengan optimal				
55.	instansi bisa saja memberhentikan saya secara tiba-tiba				
56.	Saya merasa kebebasan dalam menentukan cara kerja tanpa dikontrol sepenuhnya oleh sekolah				

### Kuesioner *TURNOVER INTENTION*

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika ada teman yang memberikan info lowongan kerja saya langsung mencari nya di sosial media				
2.	Saya mensyukuri atas gaji yang telah saya dapatkan				
3.	Saya sering tidak masuk ngajar namun hanya				



	melakukan fingerprint saja				
4.	Saya merasa teman saya yang bekerja di tempat lain nyaman sekali hidupnya				
5.	Saya sangat betah bekerja disini karena menurut saya <i>jobdesk</i> kerjanya sesuai dengan bidang saya				
6.	Saya selalu berada di sekolah sesuai dengan kewajiban saya sebagai pengajar				
7.	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan , namun saya bersabar dikarenakan mencari pekerjaan sekarang sangat susah				
8.	Ketika atasan memerintah saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya sering mengabaikannya				
9.	Saya akan selalu mencari lowongan pekerjaan lain dengan melihat info yang ditempel di dinding kantor saya				
10.	Walaupun beban pekerjaan saya banyak tidak ada pikiran saya untuk berhenti dari pekerjaan ini				
11.	Saya sering tidak hadir pada kegiatan yang dilaksanakan disekolah saya				
12.	Saya senantiasa masuk ngajar sesuai jadwal				
13.	Saya berfikir untuk mencari pekerjaan baru dikarenakan beban pekerjaan saya sangat banyak				
14.	Saya sering membandingkan bonus yang saya terima dengan teman di tempat lain				
15 .	Saya selalu mencari kesibukan sendiri di sekolah agar tidak disuruh-suruh.				
16.	Saya senantiasa masuk ngajar dan melakukan fingerprint				
17.	Ketika diberikan tugas pekerjaan saya akan langsung mengerjakannya hingga selesai				
18.	Ketika sedang ditempat kerja saya membuka web untuk mencari pekerjaan lain				
19.	Saya sering tidak tepat waktu ketika menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga selalu lewat dari tengatnya				
20	Terkadang saya berfikir ingin berhenti dari pekerjaan dikarenakan <i>jobdesk</i> kerja yang diterima tidak sesuai di bidang saya				
21	saya selalu hadir pada kegiatan yang dilaksanakan oleh sekolah				
22	Saya tidak pernah merasa teman yang bekerja				

	di tempat lain hidupnya lebih nyaman dari saya				
23.	Saya sering tidak tepat waktu ketika masuk mengajar				
24.	Saya tidak pernah berfikir untuk berhenti dari pekerjaan ini				
25.	Saya tidak pernah melihat info tentang lowongan pekerjaan lain yang ditempel di dinding kantor saya				
26.	Saya sering menghabiskan waktu sampai berjam-jam duduk di luar sekolah meninggalkan pekerjaan				
27.	Saya sering menanyakan informasi lowongan kerja dengan pengajar di sekolah lain				
28.	saya tidak pernah bertanya tentang lowongan pekerjaan dengan pengajar lain				
29.	Saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan lain di surat kabar				
30.	Ketika saya sedang bekerja tidak pernah sekalipun saya melihat lowongan pekerjaan melalui media online				
31.	Disaat berkumpul bersama teman-teman saya bertanya tentang informasi lowongan kerja				
32.	Saya sering melihat surat kabar untuk mencari peluang pekerjaan lain				
33.	Ketika sedang rapat saya sering melihat lowongan kerja dari aplikasi media onlien.				
34.	Saya merasa teman saya sangat sukses bekerja di tempat lain dibandingkan dengan ditempat saya				
35.	Saya sering menanyakan informasi mengenai pekerjaan lain kepada orang-kerabat saya				
36.	Saya senang bercerita tentang pekerjaan saya ketika sedang jalan bersama teman-teman				
37.	Saya suka membaca koran untuk mencari lowongan pekerjaan lain				
38.	Saya mengabaikan informasi lowongan kerja yang teman saya berikan				
39.	Tidak pernah sekalipun saya bertanya lowongan pekerjaan lain dengan saudara saya				
40.	Saya tidak pernah mencari lowongan pekerjaan lain di sebuah koran yang saya baca				
41.	Ketika rapat sedang berlangsung saya tidak pernah membuka sosial media apalagi mencari lowongan pekerjaan				

42.	menurut saya apapun yang diperoleh dari tempat ini adalah yang terbaik bagi saya				
43.	ketika diberikan tugas, saya sering mengerjakannya tidak selesai				
44.	Bagi saya pekerjaan menjadi prioritas daripada jalan-jalan				
45.	Saya lebih baik bermain smartphone daripada mengerjakan pekerjaan				
46.	Saya sering bolos bekerja demi jalan-jalan				









61	Ula	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	83					
62	ailisa S	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	69				
63	ina kar	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	57				
64	Sari	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	4	2	2	3	4	2	2	1	4	2	4	2	2	2	3	2	2	85			
65	i rahm	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	75			
66	Awalia	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	81		
67	atul Hik	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	92		
68	Ms	2	2	2	2	1	4	1	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	1	4	2	3	1	3	2	2	3	4	1	4	1	2	3	86		
69	Khairan	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76		
70	Wilda	1	1	1	3	4	2	2	3	4	3	4	4	1	2	1	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3	1	4	4	97		
71	lul Mir	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	74		
72	Agus	4	4	2	4	4	1	4	4	3	4	4	1	1	4	1	1	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	106		
73	April	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	67		
74	ntari S	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	62	
75	Nofita	4	3	3	3	1	4	1	1	1	4	4	1	1	3	1	1	1	4	4	1	2	1	4	1	1	2	1	3	1	4	1	2	1	1	1	71		
76	ine	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	83	
77	Ertiana	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	65		
78	Akramu	3	3	1	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	83		
79	a Fithri	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	80		
80	Ina	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	89	
81	Asya	3	2	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	1	4	4	1	2	4	1	1	2	2	96		
82	Salmar	3	1	3	4	1	3	2	2	1	3	1	2	3	4	1	4	3	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	4	2	2	2	3	85		
83	Syukro	1	2	4	2	1	3	3	4	4	3	2	3	1	3	1	2	3	3	3	2	2	1	1	1	4	3	2	1	3	2	1	3	4	2	3	83		
84	Bromed	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	89		
85	Zatul	3	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	4	2	4	4	3	3	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	104		
86	ione	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	94		
87	Nyeny	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	1	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	90		
88	ev	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	58
89	Yurna	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	90		
90	Feni	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	82		

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y







## Reliabilita Job Insecurity Sebelum gugur Aitem

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	56

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	126,3667	154,982	,420	,846
X2	126,4333	153,436	,528	,843
X3	126,7000	164,044	-,016	,853
X4	126,7500	154,564	,496	,844
X5	126,2833	160,274	,177	,851
X6	125,8833	164,647	-,055	,854
X7	126,1667	158,311	,303	,848
X8	126,2333	160,453	,160	,851
X9	126,2500	159,648	,238	,849
X10	126,4167	152,451	,616	,842
X11	126,7000	156,247	,506	,845
X12	126,3667	151,558	,654	,841
X13	126,1833	157,644	,356	,847
X14	126,1667	169,429	-,337	,859
X15	126,3000	156,586	,394	,846
X16	126,3167	153,813	,519	,844
X17	126,2000	157,858	,330	,848
X18	126,3333	158,565	,310	,848
X19	126,7333	156,267	,407	,846
X20	126,6667	160,362	,186	,850
X21	126,2167	159,156	,266	,849
X22	126,4333	156,182	,382	,846
X23	126,6000	154,854	,490	,844
X24	126,6500	162,604	,076	,852
X25	126,4167	153,671	,529	,843
X26	126,2833	154,240	,509	,844
X27	126,1167	154,918	,438	,845

X28	126,5167	162,118	,088	,852
X29	126,5500	153,404	,591	,843
X30	126,8667	159,270	,301	,848
X31	126,1833	158,220	,322	,848
X32	126,1333	157,745	,301	,848
X33	126,7000	155,502	,450	,845
X34	126,3667	154,846	,470	,845
X35	125,8667	172,728	-,442	,863
X36	126,4833	160,796	,159	,851
X37	126,5000	160,254	,201	,850
X38	126,3000	156,756	,370	,847
X39	126,1833	155,169	,486	,845
X40	126,1833	154,627	,518	,844
X41	126,0667	157,521	,370	,847
X42	126,2000	155,451	,452	,845
X43	126,1667	169,972	-,289	,861
X44	126,6167	161,664	,169	,850
X45	126,7500	161,004	,192	,850
X46	126,5667	158,419	,330	,848
X47	126,7667	161,267	,180	,850
X48	126,7333	159,284	,319	,848
X49	126,7833	161,495	,150	,851
X50	126,6833	158,966	,350	,848
X51	126,6333	163,524	,015	,853
X52	126,2833	155,901	,467	,845
X53	125,9000	160,261	,226	,849
X54	126,0000	160,508	,195	,850
X55	126,0833	154,790	,495	,844
X56	126,3500	172,977	-,488	,863

**Reliabilitas Job Insecurity Sesudah gugur  
Aitem**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	35

## Reliabilitas Turnover Ontention Sebelum gugur Aitem

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	46

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	99,1833	240,966	,065	,923
Y2	100,2333	233,979	,489	,919
Y3	100,1000	224,566	,710	,917
Y4	99,5333	232,355	,485	,919
Y5	100,1000	233,380	,441	,920
Y6	100,3167	233,881	,505	,919
Y7	99,3167	229,983	,484	,919
Y8	99,8167	226,627	,591	,918
Y9	99,6000	225,769	,709	,917
Y10	100,0667	242,267	-,003	,924
Y11	100,0000	224,508	,682	,917
Y12	100,4000	234,583	,433	,920
Y13	99,7000	229,095	,505	,919
Y14	99,8167	226,390	,669	,917
Y15	99,8500	223,723	,715	,917
Y16	100,2667	240,334	,115	,922
Y17	100,3500	235,486	,450	,920
Y18	99,7167	223,495	,821	,916
Y19	99,8333	225,090	,673	,917
Y20	99,8500	226,028	,741	,917
Y21	100,2500	236,292	,367	,920

Y22	99,8667	240,084	,120	,922
Y23	99,9667	228,473	,572	,918
Y24	99,9667	240,812	,049	,924
Y25	99,7833	238,308	,157	,923
Y26	100,0500	224,387	,675	,917
Y27	99,7000	224,451	,731	,916
Y28	100,0667	237,046	,301	,921
Y29	100,0667	236,063	,338	,920
Y30	100,0667	238,572	,203	,922
Y31	99,7333	227,182	,637	,918
Y32	99,7000	228,281	,622	,918
Y33	99,9333	228,029	,681	,917
Y34	99,6333	228,270	,639	,918
Y35	99,5500	230,692	,526	,919
Y36	99,9500	242,658	-,011	,923
Y37	99,6500	225,858	,648	,917
Y38	99,9167	240,790	,077	,923
Y39	99,8500	235,791	,312	,921
Y40	99,9000	236,600	,297	,921
Y41	100,1000	236,668	,265	,921
Y42	100,2500	233,072	,460	,919
Y43	99,2667	255,656	-,603	,929
Y44	98,9667	248,270	-,343	,925
Y45	100,1333	226,456	,690	,917
Y46	100,1333	224,558	,644	,917

### Reliabilitas Turnover Ontention Sesudah gugur Aitem

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	35

## Data Empirik

Statistics		
	Job Insecurity	Turnover Intention
Valid	90	90
Missing	0	0
Mean	80,9111	77,2111
Std. Deviation	12,55876	15,15426
Minimum	51,00	37,00
Maximum	106,00	101,00

## Uji Analisis Korelasi atau Uji Hipotesis

Correlations			
		Job Insecurity	Turnover Intention
Job Insecurity	Pearson Correlation	1	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	90	90
Turnover Intention	Pearson Correlation	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	90	90

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

## Uji Analisis Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F
Turnover Intention * Job Insecurity	Between Groups (Combined)	16127,872	42	383,997	4,186

Linearity	12353,836	1	12353,836	134,682
Deviation from Linearity	3774,036	41	92,050	1,004
Within Groups	4311,117	47	91,726	
Total	20438,989	89		

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intention * Job Insecurity	,777	,604	,888	,789

### Uji Analisis Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Job Insecurity	Turnover Intention
N	90	90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
Mean	80,9111	77,2111
Std. Deviation	12,55876	15,15426
Most Extreme Differences		
Absolute	,082	,084
Positive	,037	,074
Negative	-,082	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z	,780	,795
Asymp. Sig. (2-tailed)	,577	,553

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Tabel Frekuensi Data

## Job Insecurity

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
51,00	1	1,1	1,1	1,1
52,00	1	1,1	1,1	2,2
56,00	2	2,2	2,2	4,4
57,00	1	1,1	1,1	5,6
58,00	1	1,1	1,1	6,7
59,00	1	1,1	1,1	7,8
61,00	1	1,1	1,1	8,9
62,00	1	1,1	1,1	10,0
64,00	1	1,1	1,1	11,1
65,00	1	1,1	1,1	12,2
67,00	1	1,1	1,1	13,3
68,00	4	4,4	4,4	17,8
69,00	1	1,1	1,1	18,9
70,00	1	1,1	1,1	20,0
71,00	1	1,1	1,1	21,1
72,00	1	1,1	1,1	22,2
Valid 73,00	1	1,1	1,1	23,3
74,00	5	5,6	5,6	28,9
75,00	3	3,3	3,3	32,2
76,00	3	3,3	3,3	35,6
77,00	2	2,2	2,2	37,8
79,00	1	1,1	1,1	38,9
80,00	4	4,4	4,4	43,3
81,00	6	6,7	6,7	50,0
82,00	2	2,2	2,2	52,2
83,00	5	5,6	5,6	57,8
84,00	3	3,3	3,3	61,1
85,00	4	4,4	4,4	65,6
86,00	1	1,1	1,1	66,7
87,00	1	1,1	1,1	67,8
88,00	2	2,2	2,2	70,0
89,00	4	4,4	4,4	74,4
90,00	4	4,4	4,4	78,9



91,00	1	1,1	1,1	80,0
92,00	1	1,1	1,1	81,1
93,00	1	1,1	1,1	82,2
94,00	5	5,6	5,6	87,8
96,00	3	3,3	3,3	91,1
97,00	1	1,1	1,1	92,2
99,00	2	2,2	2,2	94,4
102,00	2	2,2	2,2	96,7
104,00	1	1,1	1,1	97,8
106,00	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

## Turnover Intention

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
37,00	1	1,1	1,1	1,1
43,00	1	1,1	1,1	2,2
45,00	3	3,3	3,3	5,6
49,00	1	1,1	1,1	6,7
50,00	1	1,1	1,1	7,8
52,00	2	2,2	2,2	10,0
56,00	3	3,3	3,3	13,3
58,00	1	1,1	1,1	14,4
59,00	1	1,1	1,1	15,6
60,00	1	1,1	1,1	16,7
61,00	1	1,1	1,1	17,8
63,00	1	1,1	1,1	18,9
66,00	1	1,1	1,1	20,0
67,00	1	1,1	1,1	21,1
68,00	1	1,1	1,1	22,2
69,00	1	1,1	1,1	23,3
70,00	3	3,3	3,3	26,7
71,00	3	3,3	3,3	30,0
72,00	4	4,4	4,4	34,4
73,00	3	3,3	3,3	37,8

74,00	1	1,1	1,1	38,9
75,00	2	2,2	2,2	41,1
76,00	4	4,4	4,4	45,6
77,00	1	1,1	1,1	46,7
78,00	1	1,1	1,1	47,8
79,00	2	2,2	2,2	50,0
80,00	2	2,2	2,2	52,2
81,00	2	2,2	2,2	54,4
82,00	2	2,2	2,2	56,7
83,00	4	4,4	4,4	61,1
84,00	1	1,1	1,1	62,2
85,00	3	3,3	3,3	65,6
86,00	2	2,2	2,2	67,8
87,00	3	3,3	3,3	71,1
88,00	1	1,1	1,1	72,2
89,00	4	4,4	4,4	76,7
90,00	1	1,1	1,1	77,8
92,00	1	1,1	1,1	78,9
93,00	6	6,7	6,7	85,6
94,00	5	5,6	5,6	91,1
95,00	3	3,3	3,3	94,4
96,00	1	1,1	1,1	95,6
97,00	2	2,2	2,2	97,8
101,00	2	2,2	2,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tabel Kategorisasi Job Insecurity

Interval					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	68,4	16	17,8	17,8	17,8
	68,4-93,4	58	64,4	64,4	82,2
	93,4	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Tabel Kategorisasi Turnover Intention

Interval				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
62,1	16	17,8	17,8	17,8
62,1-92,3	55	61,1	61,1	78,9
92,3	19	21,1	21,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : NADIA SHAFIRA
2. Tempat/Tgl. Lahir : Bung Raya/ 18  
November 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 160901008
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat : Desa Bueng Raya
  - a. Kecamatan : Montasik
  - b. Kabupaten : Aceh Besar
  - c. Provinsi : Aceh
8. No. Telp/HP : 085270733533
9. Email :  
nadiashafiramasri@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

10. SD/MI : SD Piyeung Tahun  
Lulus (2010)
11. SMP/MTs : MTsN Ulumul Quran Tahun  
Lulus (2013)
12. SMA/MA : MAS Ulumul Quran Tahun  
Lulus (2016)

### C. Orang Tua/Wali

13. Nama Ayah : Alm. Masri.
14. Nama Ibu : Nurhasanah
15. Pekerjaan Orang Tua : Petani
16. Alamat Orang Tua : Desa Bueng Raya kec.  
Montasik