

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

OLEH :

ROZI IQBAL MUHAMMAD MINCE

1801280032



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada kedua orangtuaku tercinta yang telah memberikan dukungan dan doa yang tiada henti dan motivasi tersendiri dalam setiap langkah yang telah ku jalani.

Serta Keluarga Besar Idris Sastropawiro yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu saya semasa kuliah, dan Teman teman seperjuangan saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Wadah Berproses keluarga besar ANAK BAIK, Yang selalu menjadi support system terbaik, serta masih kebersamai sampai saat ini.

Motto

Menuju Tak Terbatas Dan Melampauinya

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rozi Iqbal Muhammad Mince
NPM : 1801280032
Jenjang Pendidikan : S1 (Strata Satu)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PERTAMANAN NIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA" merupakan karya asli saya. jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 17 September 2022



Rozi Iqbal Muhammad Mince
NPM:1801280032

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN
KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Oleh :

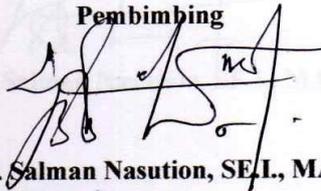
ROZI IQBAL MUHAMAD MINCE

NPM : 1801280032

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 17 September 2022

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KONTRAK
PERTAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

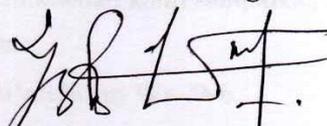
Oleh :

Rozi Iqbal Muhammad Mince

NPM : 1801280032

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN**

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 17 September 2022

Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan

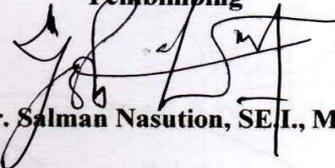
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Rozi Iqbal Muhammad Mince** yang berjudul "**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**".

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Pendidikan pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing


Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

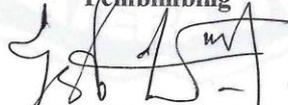
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Rozi Iqbal Muhammad Mince
NPM : 1801280032
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 17 September 2022

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI



Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

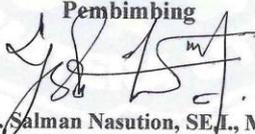
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : **Rozi Iqbal Muhammad Mince**
NPM : **1801280032**
PROGRAM STUDI : **Manajemen Bisnis Syariah**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Medan 17 September 2022

Pembimbing

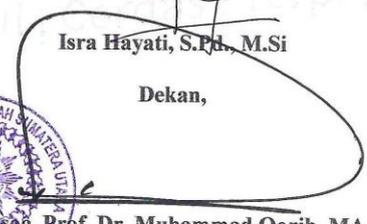

Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

**DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI**


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,




Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sila mengesah surat ini agar diketahui
Memor dan tanggungjawab

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

Nama Mahasiswa : Rozi Iqbal Muhammad Mince
Npm : 1801280032
Semester : VIII
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16 - 09 - 2022	-Bimbingan (onjud bab IV dan V		
24 - 09 - 2022	-Revisi bab IV -revisi kuesioner		
26 - 09 - 2022	-Revisi Hasil Penelitian		
28 - 09 - 2022	ACC SKRIPSI		



Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Medan, 17 September 2022
Pembimbing Skripsi

Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DANKEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 th. 1987

Nomor : 0453bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	S	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
ش	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	Es dan ye
ص	Saf	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	Ain	”	Koma (terbalik di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ /	Fathah	A	A
ـِ /	Kasrah	I	I
ـُ /	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf	Nama
ـِـَ /	Fatha dan ya	Ai	A dan i
ـِـُ /	Fatha dan waw	Au	A dan u

Contoh :

- Kanata = كَانَاة
- Fa'ala = فَعَلَا
- Kaifa = كَيْفَا

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ـَـَ	Fattah dan alif atau	A	A dan garis di

	ya		atas
ي	Kasrah dan ya	I	I dan garis di atas
ھ	Dammah dan wau	U	U dan garis di atas

Contoh :

- Qala = قل
- Raha = رها
- Qila = قيل

d. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua:

1) Ta Marbutah Hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya (t).

2) Ta Marbutah mati

Ta marbutah yang mati mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah (h).

3) Kalau ada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itupisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh :

- Raudah al-atfal – raudatul atfal : روضح الطنل
- al- Maidah al-munawwarah : الودج الوّّ وراج
- talhah : طلحح

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah ataupun tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan

dengan sebuah tanda, tanda *syahada* atau tanda *tasydid*, dalam transliterasi ini tanda *tasydid* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang di beritanda *syaddah* itu.

Contoh :

- Rabbana : رَبَّنَا
- Nazzala : نَزَّلَ
- Al- birr : الْبِرِّ
- Al- hajj : الْحَجِّ
- Nu"ima : نِعْمَ

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam *system* tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال , namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiyah* dan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah*

Kata sandang diikuti oleh huruf *syamsiyah* di transliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* di transliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf *syamsiyah* maupun *qamariyah*, kata sandang ditulisterpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

- Ar- rajulu : الرَّجُلِ
- As- sayyidatu : السَّيِّدَاتِ
- Asy- syamsu : الشَّمْسِ
- Al- qalamu : الْقَلَمِ

- Al-jalalu : الجائل

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah di transliterasikan dengan apostrof. Namun, ituhanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata.

Bila hamzahituterletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisanArab berupa alif.

Contoh :

- Ta"khuzuna : تَخْوِزًا
- Awau" : أَوْء
- Sai"un : شَيْء
- Iya : إِي
- Uhirju : أُحِرْجُ
- Akala : أَكَلْ

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il* (kata kerja), *isim* (kata benda), maupun *huruf*, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasinya ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam *system* tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila mana itu di dahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

- Wa maa muhammadunillarasul
- Inna awwalabaitn wudi`alinnasilalazi bi bakkata mubarkan.
- Syahru Ramadan al-lazunazilafihial-Qur`anu
- Walaqadra`ahubilufuqal-mubin
- Alhamdulillahirabbil-,,alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisannya itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

- Nasrun minallahi wa fathunqariib
- Lillahial-amrujami`an
- Wallahubikullisyai`in ,,alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu *tajwid*.

Abstrak

Rozi Iqbal Muhammad Mince, NPM 1801280032, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan UMSU. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk menganalisa hubungan antar variabel. Hasil dari penelitian ini adalah Kepuasan kerja dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU. Hal ini dibuktikan dengan nilai F tabel sebesar 3,35 dan F hitung 12,012. Terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $12,012 > F \text{ tabel } 3,35$ dan nilai Sig < 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Artinya Kepuasan kerja dan dan *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Job Insecurity*, *Turnover Intention*

Abstract

Rozi Iqbal Muhammad Mince, NPM 1801280032, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Kayawan Kontrak Pertamanan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Job satisfaction is defined as a complex emotional reaction. This emotional reaction is the result of the drives, desires, demands and expectations of employees on the work associated with the realities felt by employees. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and job insecurity on turnover intention of UMSU gardening contract employees. The research method used in this study uses a quantitative approach. Quantitative approach is an approach in research that uses data in the form of numbers and analysis uses statistics to analyze the relationship between variables. The results of this study are job satisfaction and job insecurity have an effect on turnover intention in UMSU gardening contract employees. This is evidenced by the F table value of 3.35 and F count 12.012. It can be seen that the calculated F value is $12.012 > F \text{ table } 3.35$ and the Sig value < 0.05 is $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that job satisfaction and job insecurity have an effect on turnover intention in UMSU gardening contract employees.

Keyword : Job Satisfaction , Job Insecurity , Turnover Intention

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Kontrak Pertamanan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”.

Maksud dari penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

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

1. Kedua Orang tua, ayah dan ibu tercinta yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan proposal skripsinya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, S.Pd.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Salman Nasution, SE.I., MA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran dan motivasi dalam proses penulisan skripsi.
6. Bapak Aswin Bancin, SE., M.Pd Selaku Kepala serta Narasumber di Divisi Pertamanan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen yang telah memberikan banyak ilmu kepada penulis selama proses pembelajaran di kampus.
8. Seluruh Bapak/Ibu Staff Tenaga Kependidikan Fakultas Agama Islam

yang telah membantu kegiatan perkuliahan.

9. Kepada seluruh keluarga, saudara ataupun krabat saya yang banyak membantu saya dalam perkuliahan dari awal masuk hingga saya selesai.
10. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu proses penelitian dari awal sampai akhir penyusunan skripsi.

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

Penulis,

Rozi Iqbal Muhammad Mince
NPM 1801280032

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Maslaah	3
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian	3
E. Manfaat Penelitian	3
F. Sistematika Penulisan	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kajian Pustaka	6
1. Kepuasan Kerja	6
2. Job Insecurity	13
3. Turnover Intention	16
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Berfikir	23
D. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Desain Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24
C. Definisi Operasional Variabel	25
D. Jenis dan Sumber Data	28
E. Populasi dan Sampel	29
F. Teknik Pengumpulan Data	29
G. Instrumen Penelitian	30
H. Uji Instrumen	31
I. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Deskriptif Lokasi Penelitian	38

B. Hasil Penelitian	41
C. Hasil Uji Persyaratan Instrumen	43
D. Hasil Uji Reliabilitas	45
E. Uji Prasyarat Analisis	45
F. Uji Multikolinearitas	46
G. Pengujian Hipotesis	47
H. Hasil Pengujian Hipotesis	48
I. Hasil Uji F	50
J. Pembahasan	51
BAB V Kesimpulan dan Saran	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2	Waktu dan Penelitian	25
Tabel 3	Kisi kisi Instrumen Penelitian	31
Tabel 4	Karakteristik Pegawai Kontrak di Pertamanan UMSU berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 5	Karakteristik Pegawai Kontrak Di Pertamanan UMSU berdasarkan Usia	42
Tabel 6	Karakteristik Pegawai Kontrak Di Pertamanan UMSU berdasarkan pendidikan terakhir	43
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X1)	44
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity (X2)	44
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intantion	44
Tabel 10	Tabel 10 Nilai Alpha <i>Cronbach</i>	45

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1	Kerangka Berfikir	23

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) merupakan salah satu institusi pendidikan yang unggul cerdas dan terpercaya. UMSU memiliki 3 kampus, yang pertama terletak pada Jl Muchtar Basri, yang kedua terletak pada Jl. Gedung Arca, dan yang ketiga ialah kampus pascasarjana yang terletak pada Jl. Panglima Denai, UMSU memiliki Beberapa fakultas dan beberapa prodi. Selain itu UMSU juga memiliki 500 Pegawai/Tendik yang tersebar dari beberapa Divisi, salah satunya adalah Pertamanan UMSU. Pertamanan UMSU memiliki 30 Orang Anggota yang kordinatorkan Oleh Aswin Bancin,S.E.,M.Pd. Banyaknya jumlah pegawai yang terlibat membuat Kampus UMSU tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di kampus UMSU salah satunya adalah permasalahan turnover pada pegawai kontrak. Turnover karyawan merupakan keluarnya atau pindahnya karyawan dari suatu perusahaan. Turnover karyawan sudah menjadi permasalahan umum dan merupakan fenomena yang sering terjadi dalam organisasi. Turnover karyawan penting untuk diperhatikan karena dapat menimbulkan masalah lain

dalam perusahaan atau organisasi. Fenomena turnover di bidang instansi pendidikan tidak hanya terjadi di satu negara. Beberapa instansi pendidikan di berbagai negara juga menghadapi masalah *turnover*.

Terjadinya *Turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) oleh pegawai. *Turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaannya di masa yang akan datang. Kecenderungan untuk keluar dari perusahaan atau instansi mencerminkan tingginya kemungkinan pegawai untuk meninggalkan pekerjaan mereka dengan sukarela. Keinginan tersebut muncul saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak 5 faktor, Pranowo (2016). Menurut Karatepe dan Ngeche (2012) efek dari *turnover intention* akan mengakibatkan pegawai cenderung memberikan pelayanan yang kurang maksimal dan bersifat korosif terhadap efektivitas organisasi. Beberapa hal yang menyebabkan turnover pegawai di kampus UMSU antara lain: adanya pegawai yang pindah karena menjadi Pegawai Negeri Sipil di instansi lain, adanya pegawai yang pindah domisili, adanya pegawai yang ingin melanjutkan studi, dan adanya pegawai yang ingin mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan.

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

memburuknya kualitas kerja, kondisi kerja dan berkurangnya kenaikan gaji di masa mendatang. Besarnya persepsi mengenai memburuknya kualitas kerja dan berkurangnya kenaikan gaji menunjukkan tingginya *Job Insecurity* kualitatif. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu sebagai berikut ;

B. Identifikasi Masalah

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

1. *Turnover intention* pegawai kontrak cukup tinggi.
2. Pegawai kontrak merasa tidak puas dengan gaji yang diterima.
3. Pegawai kontrak merasa adanya perilaku tidak adil dari atasan.
4. Pegawai kontrak merasa rekan kerja yang kurang mendukung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan UMSU ?
2. Apakah *Job Insecurity* Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan UMSU ?
3. Apakah Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan UMSU ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan UMSU
2. Untuk Mengetahui *Job Insecurity* Berpengaruh Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan UMSU
3. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity* Berpengaruh secara simultan Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Kontrak Pertamanan UMSU

E. Manfaat Penelitian

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

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan terkait dengan kesempatan pengembangan karir pegawai dan dukungan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai kontrak untuk menurunkan tingkat *turnover intention* pegawai di pertamanan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

2. Bagi Pihak Akademis

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

3. Bagi Pihak Lain

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

4. Bagi Peneliti

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

F. Sistematika Penulisan

Agar skripsi ini terurai sedemikian rupa penulis membagikan beberapa bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, mengkaji tentang : Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : Landasan teoretis, yang menguraikan tentang: kepuasan kerja; definisi kepuasan kerja, faktor faktor mempengaruhi kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja; *job insecurity*, pengertian *job insecurity*, dampak *job insecurity*; *turnover intention*, pengertian *turnover intention*, faktor mempengaruhi *turnover intention*, indikator-indikator

turnover intention.;Penelitian terdahulu; Kerangka Berfikir; Hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian, desain penelitian,Lokasi dan Waktu Penelitian, definisi operasional variabel,jenis dan sumber data Populasi, dan Sampel, Teknik Pengumpulan data, Instrumen Penelitian, Uji Instrumen, Teknik Analisis Data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang : Deskripsi Universitas: Visi, Misi dan Tujuan Universitas,;Deskripsi Karakteristik Responden: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Karakteristik Responden Berdasarkan Usia; Penyajian Data: Uji Validitas, Uji Relabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis Koefisien Determinasi; Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan Saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019:74), kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kepuasan kerja timbul akibat cara yang ditunjukkan para manajer dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta keikutsertaan bawahannya, sehingga para pekerja merasa bahwa mereka bagian terpenting dari organisasinya dan merasa bahwa atasan memperhatikan mereka.

Menurut Edy Sutrisno (2019, H.74) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016, H. 415) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer.

Prayogo (2019) Kepuasan Kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah sikap emosional setiap individu atau karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

“ Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung kepada pribadi masing-masing karyawan.

Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Edy Sutrisno (2009, H.77) adalah:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, dan harapan,
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan
3. pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
4. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Edy Sutrisno (2019, H.77), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan Kepuasan Kerja karyawan.

5. Pengawasan Sekaligus atasannya.

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turn Over.

6. Faktor instrinsik dari pekerjaan Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk

mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2012, H.270) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini sangat jelas, meskipun hal tersebut baru inheren atau tercermin dalam konsep tersebut. Oleh karenanya perlu diingat bahwa pekerjaan seseorang lebih daripada sekedar kegiatan yang jelas seperti mengocok kertas, menunggu pelanggan, atau mengemudi sebuah truk, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian seorang pegawai terhadap seberapa puas atau tidak puasanya dia dengan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskret terbedakan dan dipisahkan satu sama lain.

Menurut Hedissa (2015) untuk mengukur tingkat Kepuasan Kerja pada subjek penelitian, digunakan alat ukur JSS (*Job Satisfaction Survey*) dari *Spector*, yang terdiri dari 36 item, yang kemudian diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki pendekatan faset (aspek) dari Kepuasan Kerja, yang terdiri dari 9 faset sebagai berikut: Gaji atau Upah (*pay*), Kesempatan Promosi, Supervisi/Atasan, *Fringe Benefits* (Tunjangan-Tunjangan diluar gaji), *Contingen Rewards*. Kondisi Perusahaan, Rekan Kerja, Pekerjaan itu Sendiri atau Tipe Pekerjaan dan Komunikasi.

1. Gaji Atau Upah

Menurut Tarigan (2018) gaji atau upah merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Gaji adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan.

2. Indikator Gaji Atau Upah

Menurut Tarigan (2018) indikator-indikator gaji atau upah, yaitu:

- a. Tingkat Bayaran Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
- b. Struktur Pembayaran Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.
- c. Penentuan Bayaran Individu Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi pegawai.
- d. Metode Pembayaran Ada metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e. Kontrol Pembayaran Pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

3. *Fringe Benefits* (Tunjangan)

Menurut Tarigan (2018) indikator-indikator gaji atau upah, yaitu:

- a. Tingkat Bayaran Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata, atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan.
- b. Struktur Pembayaran Struktur pembayaran berhubungan

dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran, dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

- c. Penentuan Bayaran Individu Penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi pegawai.
- d. Metode Pembayaran Ada metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua, metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.
- e. Kontrol Pembayaran Pengendalian secara langsung dan tak langsung dari biaya kerja.

4. Indikator *Fringe Benefits* (Tunjangan)

Menurut Vahdist (2017) Indikator *Fringe Benefit* (Tunjangan) yaitu:

- a. Kesesuaian tunjangan Tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
- b. Kecukupan tunjangan Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dan tidak dikurangkan.
- c. Kepuasan tunjangan Karyawan merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Ketepatan waktu Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dengan tepat waktu.

5. *Contingent Rewards*

Menurut Kurniawan (2016), *Rewards* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja agar

mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Rewards biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat, atau pita. Suatu *reward* kadang-kadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah *pulitzer* untuk *reward* dibanding literatur. *Contingent Rewards* merupakan rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.

6. Indikator *Contingent Rewards*

Menurut Kurniawan (2016) indikator-indikator *Contingent Rewards*, yaitu :

a. Pekerjaan itu Sendiri

keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

b. Upah

suatu bentuk balas jasa atau penghargaan kepada karyawan atas hasil kerjanya.

c. Peluang Promosi

perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah, walaupun tidak selalu demikian.

d. Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.

e. Rekan Kerja

hubungan antara dua atau lebih individu manusia dan perilaku individu yang satu mempengaruhi, mengubah dan memperbaiki perilaku inidividu yang lain atau sebaliknya.

B. *Job Insecurity*

a. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut Rowntree (2005) Ketidak amanan kerja atau dapat disebut dengan *Job Insecurity* dapat di definisikan 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) *Job Insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stress, 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

Menurut Green (2003) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi ketidak amanan kerja (*Job Insecurity*) dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, kondisi di luar lingkungan kerja, dan diri pribadi. Lebih lanjut, Saylor (2004) berpendapat bahwa aspek-aspek *Job Insecurity* meliputi ketakutan akan kehilangan (Hanafiah Mohammad,2014).

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa job insecurity adalah perasaan kenyamanan bekerja yang di alami oleh setiap individu/ karyawan.

Selain itu dari sudut pandang islam menjelaskan mengenai ayat yang mengatur tentang Job Insecurity yaitu dalam QS. Al-An'am ayat 132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

“ Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan. Segala puji bagi Allah Yang telah menciptakan langit dan bumi dan mengadakan gelap dan terang, namun orang-orang yang kafir mempersekutukan (sesuatu) dengan Tuhan mereka”. (QS. Al- An'am : 132)

b. Dimensi *Job Insecurity*

Adkins et al., (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *Job Insecurity* adalah ;

1. kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja.
2. kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampingan organisasi
3. ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

c. Dampak *Job Insecurity*

Menurut Sverke, Hellhren, dan Naswal (2002) dalam penelitiannya menemukan beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurutya, dalam jangka pendek *Job Insecurity* akan berdampak terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin, seperti berkurangnya kepercayaan terhadap pemimpin sehingga berdampak pada kesalahpahaman antara pemimpin dan bawahan dalam hal pendapat. Sedangkan dalam jangka panjang akan berdampak terhadap kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kerja, dan intensi pindah kerja (*turnover*).

Adkins et al., (2001) menyatakan beberapa dimensi dari *Job Insecurity* adalah yang pertama, kemungkinan kehilangan pekerjaan, menyangkut tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan yang dirasakan pegawai di tempat kerja. Kedua, kemungkinan perubahan negatif yang terjadi pada perusahaan, segala kecemasan pada pegawai kontrak tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya penurunan penjualan yang berdampak pada penurunan produksi, ini juga dapat berdampak pada kelangsungan pekerjaan pegawai karena penurunan produksi berarti penurunan jumlah beban kerja organisasi yang biasanya akan diikuti dengan perampingan organisasi. Ketiga, ketidakberdayaan pegawai dalam menangani ancaman, indikator ini lebih berfokus pada tingkat ketidakberdayaan yang dirasakan pegawai saat terjadi perubahan pada organisasi yang memberikan ancaman pada kelangsungan karir mereka.

d. Indikator Job Insecurity

Menurut Audina (2018) Indikator yang dapat mengukur Job Insecurity adalah :

1. Arti pekerjaan itu bagi individu.

Merupakan suatu pekerjaan yang memiliki nilai positif terhadap perkembangan karirnya sehingga pekerjaan tersebut memiliki arti penting bagi kelangsungan kerjanya. Indikator ini diukur dari tanggapan responden

apakah pekerjaan yang diberikan memiliki arti yang besar bagi masing-masing karyawan.

2. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

Merupakan seberapa besar tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait aspek-aspek pekerjaan mereka. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah dapat menyelesaikan tugas dengan baik walaupun ada ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan.

3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Merupakan kemungkinan terjadinya ancaman kerja yang dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan. Indikator ini diukur dari tanggapan responden apakah merasa terancam terkait kemungkinan yang terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan.

4. Pentingnya keseluruhan pekerjaan Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai komponen pekerjaan.

C. *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto 2012,h:23). Arti intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani,2014,h:30)

Turnover Intention adalah kadar intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Harnoto 2012,h:23). Arti intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan

bahwa *Turnover Intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani,2014,h:30)

Kemudian *Booth dan Hamer (2007)*, mengartikan *Turnover Intention* merupakan dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu sehingga individu merasa memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Kemudian *Melky (2015)* *Turnover Intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan.

Abdillah (2012) menyatakan *Turnover Intention* merupakan suatu posisi dimana karyawan memiliki keinginan atau niat untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di perusahaan yang berbeda. Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi *turnover* dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya (*Jha, 2010*).

sama dengan keinginan berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (*Dharma, 2013 dalam Nazenin, Palupiningdyah, 2014*).

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah rasa keinginan keluar dari pekerjaan karena disebabkan oleh beberapa faktor.

Pandangan islam tentang intensi keluar (*Turnover Intention*) terdapat dalam QS. Al-Qashash ayat 77 :

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

“ dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2000), 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* Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention* (Price dalam Kusbiantari 2013,h:94) terdiri dari:

1. Faktor lingkungan yang terdiri dari :
 - a. Tanggung jawab kekerabatan terhadap lingkungan, Semakin besar rasa tanggung jawab tersebut semakin rendah *Turnover Intention*.
 - b. Kesempatan kerja, Semakin banyak kesempatan kerja tersedia di bursa kerja, semakin besar *Turnover Intention* nya.
2. Faktor individual yang terdiri dari:
 - a. Kepuasan kerja, semakin besar kepuasannya maka semakin kecil intense turnover-nya.
 - b. Komitmen terhadap lembaga, semakin loyal karyawan terhadap lembaga, semakin kecil *Turnover Intention*-nya.

- c. Perilaku mencari peluang/lowongan kerja, semakin besar upaya karyawan mencari pekerjaan lain, semakin besar *Turnover Intention*-nya.
- d. Niat untuk tetap tinggal, semakin besar niat karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya, semakin kecil *Turnover Intention* -nya.
- e. Pelatihan umum/ peningkatan kompetensi, Semakin besar tingkat transfer pengetahuan dan ketrampilan diantara karyawan, semakin kecil *Turnover Intention*-nya.
- f. Kemauan bekerja keras, Semakin besar kemauan karyawan untuk bekerja keras, semakin kecil *Turnover Intention*-nya.
- g. Perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaannya, semakin besar perasaan negatif yang dirasakan karyawan akan mengurangi kepuasan kerjanya sehingga meningkatkan perilaku peluang kerja lain.

c. Dampak *Turnover Intention*

Turnover Intention pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti : meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategik (Manurung dan Ratnawati, 2013,h.1). Dampak turnover bagi perusahaan (Dharma 2013,h:3) adalah :

1. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan

dan mempelajari.

2. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.
3. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut
4. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi
5. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan
6. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.
7. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.
8. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan.

d. Indikator – indikator *Turnover Intention*

Indikator *Turnover Intention* menurut (Chen dan Francesco dalam Dharma 2013,h:4) yang meliputi :

1. Pikiran untuk keluar ide seseorang untuk keluar dari perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.
2. Keinginan untuk mencari lowongan Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

D. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian ini, penelitian menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang sangat bermanfaat dijadikan sebagai rujukan yang dilakukan oleh :

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1.	Karomah	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI KONTRAK DI PERTAMANAN UMSU	Kuantitatif	Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention pegawai kontrak Di Pertamanan UMSU sebesar $\beta = -0,526$ (***)p
2.	Resi Safitri	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan job inscurity terhadap <i>Turnover Intention</i> pada CV Mekar Jaya Makmur Lampung	Kuantitatif	Job Insecurity dan Job inscurity memberikan pengaruh terhadap Turnover Intention pada CV. Mekar Jaya Makmur di Lampung
3.	Luhur Prayoga	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (HRI)	Kuantitatif	penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja karyawan berdasarkan Human Resource Index (HRI). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dalam BM* melebihi standar (>3) atau tinggi.
4	Adhitya Fajar Sukmana,	Analisis Job Insecurity dan	Kuantitatif	Sampel dalam penelitian ini berjumlah

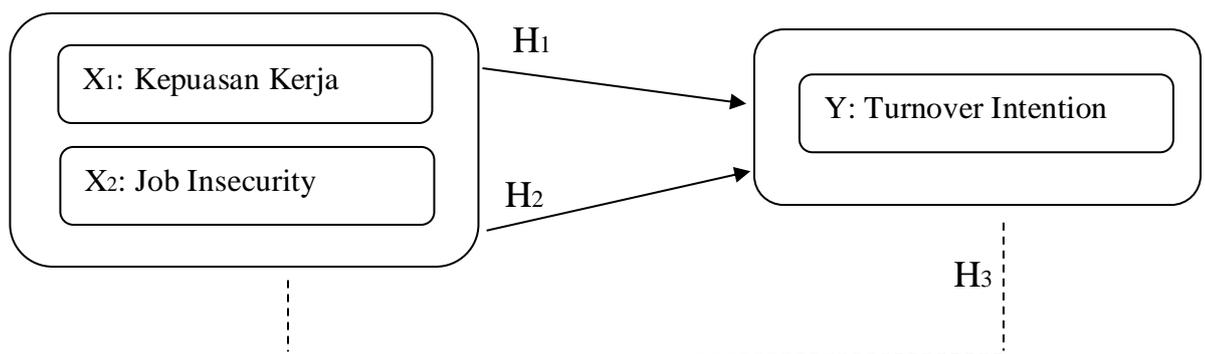
	Sudarsih, Muhammad Syaharudin	Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo		70 orang yang merupakan 15% dari jumlah populasi, terdiri dari 44 karyawan kontrak dan 26 karyawan tetap. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel job insecurity berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo.
5	Mohammad Hanafiah	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETIDAKAMANAN KERJA (JOB INSECURITY) DENGAN INTENSI PINDAH KERJA (TURNOVER) PADA KARYAWAN PT. BUMA DESA SUARAN	Kuantitatif	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja dengan intensi turnover di PT. BUMA Desa Suaran Sambaliung Kecamatan Berau. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel: variabel turnover

		KECAMATAN SAMBALIUNG KABUPATEN BERAU		intention dan variabel independen kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja.
--	--	---	--	--

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat diketahui perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Persamaan dari penelitian terdahulu dengan saat ini adalah sama- sama menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dari setiap perusahaan. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan saat ini adalah menggunakan variable yang berbeda dari setiap penelitian.

E. Kerangka Berfikir

Objek dari penelitian ini adalah Pegawai Kontrak Pertamina UMSU. Fokus pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja dan *Job Insecurity*.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Keterangan :

→ Pengaruh antar variabel

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

F. Hipotesis Penelitian

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

H1: Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

H2: *Job Insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y).

H3: Kepuasan kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

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

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini yaitu pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Glugur Darat II, Medan Timur, Medan Timur, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Juni sampai dengan selesai.

Tabel 2
Waktu dan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul																												
2	Penyusunan Proposal																												
3	Bimbingan Proposal																												
4	Seminar Proposal																												

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini secara umum untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pegawai kontrak Pertamanan UMSU. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas).

1. Variabel Indenden (X)

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen.

a. Kepuasan Kerja (X₁)

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Spector (1985) memaparkan ada 4 (empat) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu:

1) Kepuasan Terhadap Gaji

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

2) Kepuasan terhadap tunjangan tidak langsung (*fringe benefit*)

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

3) Kepuasan terhadap rekan kerja (*co-workers*)

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

4) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Indikator ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan

dengan kepuasan kerja, antara lain kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, job enrichment dan kompleksitas kerja sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani.

b. *Job Insecurity* (X₂)

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

1) Indikator kuantitatif

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

2) Indikator kualitatif

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

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel yang mempengaruhi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* pegawai kontrak Pertamina UMSU.

a. *Turnover intention*

Mobley (1978) mendefinisikan *Turnover Intention* sebagai suatu keinginan atau niatan individu untuk meninggalkan organisasi atau

keluar dari tempatnya bekerja secara sadar, sukarela, dan berusaha untuk mencari pekerjaan lain. Mobley (1978) memaparkan tiga indikator yang dapat digunakan dalam mengukur *Turnover Intention*:

1) *Thinking Of Quitting*

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

2) *Intention to search for alternative*

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

3) *Intention to quit*

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

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dua yaitu:

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan telah terdokumentasikan sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya. Pada penelitian ini data sekunder yang dimaksud adalah berupa jurnal penelitian terdahulu, data yang diperoleh dari lapangan yaitu dari Pertamanan UMSU dan beberapa referensi lain yang berasal dari instansi terkait (UMSU).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai kontrak di Pertamanan UMSU.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan ialah metode sensus / sampel jenuh, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah 30 orang. Menurut arikunto (2008.16) penentuan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari seratus lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjek besar dapat diambil 10 – 15% atau 20 – 25%.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap keadaan di lapangan.
2. Kuesioner yaitu, merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada anggota untuk di jawab.

3. Dokumentasi yaitu metode yang digunakan dalam mengumpulkan data yang bersumber pada benda-benda yang tertulis. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan perkembangan Pertamanan UMSU.

G. Instrumen Penelitian

Penelitian ini memperoleh data primer dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner tersebut berisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, baik variabel dependen yaitu *Turnover Intention*, maupun variabel independen yaitu kepuasan kerja dan insecurity.

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

1 = menunjukkan penilaian sangat tidak setuju (STS)

2 = menunjukkan penilaian tidak setuju (TS)

3 = menunjukkan nilai setuju (S)

4 = menunjukkan nilai sangat setuju (SS)

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda yaitu bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (*central tendency effect*), terutama bagi responden yang ragu-ragu atau arah kecenderungan jawabannya ke arah sesuai atau ke arah tidak sesuai. Tersedianya jawaban di tengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau pada responden.

Tabel 3 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No Item	Sumber Instrumen
<i>Turnover Intention</i>	1. <i>Thinking quitting</i>	1,2	Mobley (1978).
	2. <i>Intention to seacrh</i>	3,4	
	3. <i>Intention to quit</i>	5,6	
Kepuasan	1. <i>Gaji</i>	1	Spector (1997).
	2. <i>Tunjangan tidak langsung (fringe benefits)</i>	2	
	3. <i>Rekan kerja (co-workers)</i>	3	
	4. <i>Pekerjaan itu sendiri</i>	4	
<i>Job Insecurity</i>	1. <i>Kuantitatif</i>	1,2,3,4	Hellgren (1999)
	2. <i>Kualitatif</i>	5,6,7	

H. Uji Instrumen

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

1. Uji Vadilitas

Menurut Ghozali (2011) uji validitas dilakukan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebagai uji validitas. CFA adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah item-item yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah item tiap indikator mempresentasikan variabel penelitian yang ada. CFA menguji apakah item pertanyaan dalam instrumen yang mewakili setiap indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Hasil analisis *loading factor* CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa factor.

Analisis CFA terpenuhi dengan asumsi nilai KMO (*Kaiser-Meyer-Oikin Measure of Sampling Adequacy*) lebih dari 0,5 dan nilai *Barlett Test of Sphericity* dengan signifikansi kurang dari 0,05, Ghozali (2011).

Suatu uji validitas dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5, Ghozali (2015). *Loading factor* merupakan korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jadi, jika uji validitas memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,5 ($>0,5$) dapat berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Namun demikian, masih terdapat satu item pertanyaan yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5 ($<0,5$) yaitu JI3 (*job insecurity* 3) dengan item pernyataan “Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat”. Nilai *loading factor* pada item pertanyaan yang gugur mempunyai nilai 0,415 (JI3).

a. *Convergent Validity*

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

b. *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk mengetahui apakah antar konstruk/varibel saling tumpang tindih dan adanya kecenderungan mengukur hal yang sama atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi dan *discriminant validity*. Nilai korelasi dan *discriminant validity* diantara dua konstruk digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpang tindih. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 agar

konstruk/variabel yang diteliti tidak tumpang tindih.

2. Uji Reliabilitas

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

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

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

I. Teknik Analisa Data

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

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurosis, dan

skewness, Ghozali (2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisis data setiap responden dan mengkategorikan data tersebut ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah. Menurut Azwar (2009) metode untuk pengkategorian data adalah sebagai berikut:

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

2. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha ditolak.

Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < *level of significant* ($\alpha = 0,05$), sebaliknya Ha diterima.

b. Uji Multikolinearitas

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

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , Ghozali (201

3. Uji Hipotesis

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

a. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan analisis regresi linier

berganda ini dikarenakan terdapat satu variabel dependen dan dua variabel independen. Persamaan regresi linier berganda adalah kondisi dimana ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

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

Keterangan:

Y = *Turnover intention*

C = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

X₁ = Kepuasan kerja

X₂ = *Job Insecurity*

R = Residual

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

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

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, Ghozali (2011). Jadi, Delta koefisien determinasi (R^2) merupakan peningkatan besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai

ΔR^2 yang semakin mendekati angka 1 (100%) maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang semakin besar, sebaliknya nilai ΔR^2 yang semakin mendekati angka 0 maka menunjukkan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen semakin terbatas. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen, Suryana (2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Lokasi Penelitian

Persyarikatan Muhammadiyah sebagai gerakan Tajdid (pemurnian, pembaharuan, reformasi dan modernisasi) yang didirikan pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 Hijriyah bertepatan dengan tanggal 18 November 1912 Miladiyah, lahir sebagai bentuk perjuangan menegakkan dan menjunjung tinggi agama Islam. Muhammadiyah didirikan untuk mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya, melalui amal usaha, diantaranya bidang pendidikan yang merupakan salah satu ciri khas organisasi. Lembaga pendidikan yang didirikan dan diselenggarakan Muhammadiyah menjadi sub sistem dalam sistem pendidikan nasional, mulai dari pendidikan prasekolah sampai perguruan tinggi yang tersebar di seluruh tanah air, salah satunya Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara disingkat UMSU, adalah amal usaha dibawah persyarikatan Muhammadiyah yang berasas Islam dan bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah didirikan di Medan pada tanggal 27 Februari 1957 yang berkedudukan di kota Medan Propinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, didirikan atas prakarsa beberapa tokoh ulama Muhammadiyah, diantaranya, H. M. Bustami Ibrahim, D. Diyar Karim, Rustam Thayib, M. Nur Haitami, Kadiruddin Pasaribu, Dr. Darwis Datuk Batu Besar, H. Syaiful U.A, Abdul Mu'thi dan Baharuddin Latif. UMSU yang sekarang ini bermula dari lahirnya fakultas Falsafah dan Hukum Islam Muhammadiyah (FAFHIM) yang kemudian menjadi Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM) Sumatera Utara pada tahun 1968, mengasuh 3 (tiga) fakultas : (1) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), (2) Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah (FIAD), dan (3) Fakultas Syariah.

UMSU dikukuhkan dengan Piagam Pendirian oleh PP Muhammadiyah Majelis Pendidikan dan Pengajaran Nomor 2661/0/07/1974 tanggal 28 Mei 1974. Awal berdirinya FIP UMSU merupakan binaan dari FIP Universitas

Muhammadiyah Jakarta (UMJ) dan pada tahun 1974 berdiri sendiri, sedangkan FIAD yang bercabang ke Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berdiri sendiri dan mengubah nama menjadi Fakultas Ushuluddin. Lahirnya fakultas-fakultas lain tidak terlepas dari peran serta Kopertis Wilayah I atas nama Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI dan Kopertais Wilayah IX atas nama Menteri Agama RI.

UMSU yang awalnya mengasuh 3 (tiga) fakultas yakni Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Agama Jurusan Dakwah, dan Fakultas Syariah seiring perjalanan waktu berkembang pesat. UMSU saat ini memiliki sembilan fakultas yakni Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, serta Fakultas Kedokteran yang didirikan Tahun 2008 dan Fakultas Ilmu Komputer dan Teknologi Informasi didirikan Tahun 2020. Untuk program Pascasarjana terdapat delapan Program Studi yakni Magister Manajemen, Akuntansi, Hukum, Kenotariatan, Komunikasi, Teknik Elektro dan Matematika serta Manajemen Pendidikan. UMSU juga kini sedang menunggu proses izin penyelenggaraan Program Doktorat Hukum.

Kampus pertama UMSU terletak di Jalan Gedung Arca yang saat ini digunakan oleh Fakultas Kedokteran. Seiring dengan pertumbuhan jumlah mahasiswa dibangunlah kampus baru yang terletak di Jl. Mukhtar Basri, dan kini menjadi gedung utama. Kampus utama berjarak 6100 m atau dengan waktu tempuh tempuh 13 menit dari kampus lama. Di bawah kepemimpinan Dr. Agussani, M.AP UMSU membangun gedung Pascasarjana di Jalan Denai untuk menampung lulusan sarjana seiring dengan makin tingginya minat masyarakat menempuh jenjang pendidikan S2.

Di masa awal, UMSU dipimpin oleh Bustami Ibrahim. Kepemimpinan beliau dilanjutkan oleh Latief Rousydiy, dan mengalami perubahan signifikan pada masa kepemimpinana Dalmy Iskandar. Selepas itu, Rektor UMSU dijabat Chairuman Pasaribu, Bahdin Nur Tanjung, Dalail Ahmad dan saat ini Rektor dijabat Dr. Agussani, M.AP. Di masa kepemimpinan Dr. Agussani, M.AP, UMSU mengalami transformasi melalui pembenahan tata

kelola pelayanan administrasi akademik dan pengajaran. Sistem Informasi UMSU yang dikembangkan bersama Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memungkinkan keterlibatan orang tua untuk berperan aktif dalam keberlangsungan pendidikan. Guna memenuhi tuntutan kebutuhan perkembangan UMSU dibangunlah gedung Pascasarjana di Jalan Denai setinggi tujuh lantai. Seiring dengan itu, sesuai dengan arahan Pimpinan Pusat Muhammadiyah, maka didirikanlah Observatorium Ilmu Falak (OIF) yang menjadi rujukan dalam berbagai aktifitas penentuan waktu shalat dan lainnya berkaitan dengan waktu penanggalan dan waktu shalat serta arah kiblat. Didukung dengan peralatan canggih, OIF UMSU sukses menarik perhatian masyarakat yang ingin tahu lebih dalam tentang fenomena benda langit.

Sebagai Rektor, Dr. Agussani, M.AP juga berinisiatif untuk membangun kampus terpadu. Hal ini sejalan dengan visi UMSU tahun 2033 menjadi universitas berkelas internasional. Selain membeli lahan kampus terpadu, guna mewujudkan UMSU go internasional, didirikanlah Kantor Urusan Internasional guna membangun jejaring dengan mitra universitas di luar negeri. Pada tahun 2019 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berhasil meraih predikat akreditasi A untuk perguruan tinggi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.

UMSU menjadi satu-satunya perguruan tinggi swasta di Pulau Sumatera yang berhasil meraih peringkat akreditasi A dan kedua di Indonesia di luar Pulau Jawa. Rektor UMSU, Dr Agussani mengatakan, raihan akreditasi A untuk perguruan tinggi yang berhasil diraih UMSU adalah berkat kerja keras yang dilakukan seluruh civitas akademika.

Pertamanan UMSU ialah salah satu divisi yang berada di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Awal terbentuknya Pertamanan UMSU pada tahun 2016 yang dikordinatorkan Oleh Aswin Bancin,SE.,M.Pd dan pada saat itu masih beranggotakan 6 Orang, salah satunya ialah Akbar Habib, SP.,MP selaku pengawas dan Reyza Siswanto, S.P., M.P. Heryansyah S.P, Yatiman, S.P, Fendy, S.P, Eko Priadi, S.P sebagai anggota. Seiring berjalannya waktu Pertamanan UMSU berkembang

dan sekarang memiliki 30 orang anggota dan diawasi oleh Heryansyah, S.P yang disebar kampus umsu, 5 orang berada dikampus Fakultas Kedokteran UMSU yang berada di gedung Arca, 5 Orang berada di kampus pascasarjana UMSU dan 20 orang berada di kampus utama UMSU.

B. Hasil Penelitian

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

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi dua analisis deskriptif. Pertama, analisis karakteristik responden Petamanan UMSU yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, usia, dan lama kerja. Kedua, deskripsi variabel yang terdiri dari: nilai maksimal, nilai minimal, nilai tengah dan standar deviasi serta kategorisasi jawaban tiap variabel yang diteliti untuk menggambarkan tanggapan pegawai kontrak Petamanan UMSU dari instrumen penelitian. Pembahasan mengenai masing-masing analisis disajikan sebagai berikut:

a. Deskripsi Karakteristik Pegawai Kontrak di Petamanan UMSU

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

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak di UMSU berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Karakteristik Pegawai Kontrak di Pertamanan UMSU berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	30	100
Perempuan	0	0
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai kontrak di pertama nan UMSU dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang atau sebesar 100 % dan pegawai kontrak dengan jenis kelamin perempuan di pertamanan UMSU sama sekali tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak di pertamanan UMSU keseluruhan berjenis kelamin laki- laki.

2. Usia

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak Di Pertamanan UMSU berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Karakteristik Pegawai Kontrak Di Pertamanan UMSU berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 - 20 tahun	5	16,66
21 – 23 tahun	17	56,66
24 – 26 tahun	8	26,66
Total	30	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai kontrak Di Pertamanan UMSU mayoritas berusia 21 – 23 tahun dengan persentase sebesar 56,66 %. Pegawai berusia 24 – 26 tahun dengan persentase 26,66%. Sedangkan pegawai berusia 18 – 20 tahun dengan persentase 16,66 %.. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kontrak Di Pertamanan UMSU mayoritas berusia antara 21 – 23 tahun yakni dengan jumlah 17 orang.

3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai kontrak Di Pertamina UMSU berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Karakteristik Pegawai Kontrak Di Pertamina UMSU berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA / SMK	0	0
DIPLOMA	0	0
SARJANA	30	100
Total	30	100

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

C. Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi product moment. Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24,0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid. Atau

Bila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrument valid

Bila probabilitas (sig) $> 0,05$ maka instrument tidak valid Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (X1)

Butir pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,486	0,349	Valid
2	0,653	0,349	Valid
3	0,690	0,349	Valid
4	0,481	0,349	Valid

Berdasarkan pada tabel 7 hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebanyak 4 pernyataan diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid.

Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity (X2)

Butir pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,822	0,349	Valid
2	0,785	0,349	Valid
3	0,826	0,349	Valid
4	0,627	0,349	Valid

Berdasarkan pada tabel 8 hasil uji validitas untuk variabel Job Insecurity (X2) sebanyak 4 pernyataan diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengembangan karir dinyatakan valid.

Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

Butir pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,695	0,349	Valid
2	0,515	0,349	Valid
3	0,627	0,349	Valid
4	0,646	0,349	Valid
5	0,612	0,349	Valid

Berdasarkan pada tabel 9 hasil uji validitas untuk variabel turnover intention (X1) sebanyak 5 pernyataan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,349) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel pengembangan karir (X1) dinyatakan valid.

D. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 24.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan Alpha cronbach.i :

Tabel 10. Nilai Alpha Cronbach.i

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kepuasan kerja (x1)	0,704	Realiabel
Job Insecuruty (x2)	0,808	Realiabel
Turnover Intention (y)	0,741	Realiabel

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.60 , dan berada pada rentan nilai 0.70 – 1.00. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas dalam kategori sangat tinggi.

E. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Uji prasyarat ini dilakukan menggunakan bantuan komputer melalui program *SPSS 24.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat dalam penelitian ini disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah tiap variabel yang diteliti terdistribusi secara normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik sederhana dari *Kolmogrov Smirnov*. Variabel dikatakan terdistribusi secara normal jika variabel tersebut memiliki nilai signifikansi ≥ 0.05 .

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20038785
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,094
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

F. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan linear (multikolinearitas) antar variabel bebas pada penelitian ini. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas yang diteliti adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel bebas yang diteliti dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai *tolerance* memiliki nilai $> 0,1$ dan VIF memiliki nilai < 10 , Ghozali (2011). Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel berikut ini!

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,774	1,215
	X2	,774	1,215

Tabel diatas menunjukkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *tolerance* pada variabel x1 (kepuasan kerja sebesar 0,774 (lebih dari 0.1) dan nilai VIF pada variabel x1 sebesar 1,215 (kurang dari 10). Sedangkan untuk variabel x2 (job insecurity memiliki nilai tolerance 0,774 (lebih dari 0,1). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada keterkaitan antar variabel bebas.

Uji heterodestisitas

G. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hasil hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait dengan variabel kepuasan kerja dan variabel *job insecurity* terhadap variabel *turnover intention* pegawai kontrak pertamanan UMSU. Analisis yang digunakan untuk uji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan program *SPSS 24.0 for Windows*.

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kepuasan kerja (x1) ,Job Insecurity (x2), dan Turnover Intention (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,751	,312	1,14405

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,856 artinya tingkat hubungan antara kepuasan kerja (x1) ,Job Insecurity (X2), dan Turnover Intention (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R² (R Square) sebesar 0,751 artinya bahwa Turnover Intention (Y) dipengaruhi oleh antara kepuasan kerja (x1) dan Job Insecurity (x2) sebesar 0,751 atau 75, 1 % Sedangkan sisanya sebesar 24,9 % dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

H. Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut: Kriteria pengambilan keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H₀ ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H₀ diterima

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	4,427	2,793		1,585	,125
	X1	,530	,204	,384	2,595	,015
	X2	,425	,138	,457	3,089	,005

1. kepuasan kerja (x1) terhadap Turnover Intention (Y)

H₀ : kepuasan kerja (x1) tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pada pegawai pertamanan UMSU .

H_a : kepuasan kerja (x1) berpengaruh terhadap Turnover Intention pada pegawai pertamanan UMSU.

Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Kepuasan kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 2,595 sedangkan nilai t tabel dengan $t(0,05/2 ; 30-2-1 = (0,025 ; 27)$ adalah 2,052 jadi $t \text{ hitung } (2,595) > t \text{ tabel } (2,052)$ dan nilai sig $(0,015) < 0,05$ maka H₀ ditolak. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada pegawai kontrak pertamanan UMSU.

2. Job Insecurity (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

H₀: Job insecurity tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU.

H_a: Job insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU. Dari tabel 4.17 terlihat pada variabel Job insecurity(X2) bahwa nilai t hitung sebesar 3,089 sedangkan nilai t tabel $t(0,05/2 ; 32-2-1 = (0,025 ; 27)$ adalah 2,052 jadi $t \text{ hitung } (3,089) > t \text{ tabel } (2,052)$ dan nilai sig $(0,05) \leq 0,05$ maka H₀ ditolak. Maka Job insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU.

I. Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kepuasan kerja (X1) dan Job Insecurity(X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y).

Ho: Kepuasan kerja dan Job Insecurity tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU.

Ha: Kepuasan kerja dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU Dengan kriteria :
Jika nilai Sig < 0.05 maka Ho ditolak, Ha diterima Jika nilai Sig > 0.05 maka Ho diterima, Ha ditolak.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,180	2	18,590	12,012	,000 ^b
	Residual	41,787	27	1,548		
	Total	78,967	29			

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 30 - 3 = 27$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,35 dan F hitung 12,012. Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar $12,012 > F$ tabel 3,35 dan nilai Sig < 0.05 yaitu $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan menerima Ha. Artinya Kepuasan kerja dan dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU.

J. Pembahasan

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak pertamanan UMSU. Hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien nilai t hitung sebesar 2,595 sedangkan nilai t tabel dengan $t(0,05/2; 30-2-1 = (0,025; 27))$ adalah 2,052 jadi $t \text{ hitung } (2,595) > t \text{ tabel } (2,052)$ dan nilai sig $(0,015) < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada pegawai kontrak pertamanan UMSU. Jadi, jika pegawai kontrak memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan menghasilkan tingkat keinginan untuk keluar atau *turnover intention* yang rendah. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan sangat rendah. Berdasarkan hasil penelitian pegawai pertamanan UMSU responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan rasa ingin keluar yang cukup tinggi. Responden merasa gaji yang diberikan perusahaan kurang atau tidak cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, sehingga sebagian dari mereka berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2010) yang menyatakan bahwa “Salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainnya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan.”

2. Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Pengujian hipotesis pada pengaruh Job Insecurity terhadap turnover intention menemukan pengaruh dari Job Insecurity terhadap turnover intention dengan nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan t-hitung berada pada daerah penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa Job

Insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention karyawan Karyawan pertamanan UMSU. Menurut Mobley (2000,) salah satu faktor terjadinya Turnover Intention adalah faktor Job Insecurity. Oleh karena itu Keamanan kerja menjadi sebuah jaminan kerja yang sangat penting, sehingga karyawan yang merasa aman dan tidak terancam dalam bekerja akan menikmati kepuasan kerja yang tinggi sehingga kecil kemungkinannya untuk berkeinginan pindah pekerjaan (Utama dkk., 2015). (Suciati dkk., 2015 dalam Setiawan dan Putra, 2016).

3. Karyawan akan melihat Ketidakamanan kerja mereka berdasarkan pengalaman yang mereka dapat selama bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Bagaimana karyawan memandang tanggung jawab, jabatan dan wewenang yang mereka miliki akan memengaruhi tingkat Turnover Intention. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya Karomah (2019) yang menyatakan bahwa jika pegawai kontrak memiliki tingkat *job insecurity* yang rendah maka akan menghasilkan tingkat keinginan untuk keluar atau *turnover intention* yang rendah. Semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki oleh pegawai akan menghasilkan *turnover intention* yang semakin rendah. yang dimiliki oleh pegawai akan menghasilkan *turnover intention* yang semakin rendah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai kontrak pertamanan UMSU. Artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention pada pegawai kontrak pertamanan UMSU. Jadi, jika pegawai kontrak memiliki tingkat kepuasan yang tinggi maka akan menghasilkan tingkat keinginan untuk keluar atau *turnover intention* yang rendah. Pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan sangat rendah.
2. Job insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU. Maka Job insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU. Berdasarkan hasil penelitian dilapangan pegawai kontrak merasa kurang nyaman bekerja dengan segala tuntutan yang dibebankan kepada mereka. Mereka merasa tidak ada kesesuaian antara kinerja yang mereka berikan dengan imblan yang mereka dapatkan.
3. Kepuasan kerja dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU. Artinya Kepuasan kerja dan dan Job Insecurity berpengaruh terhadap Turnover Intention pada Karyawan kontrak pertamanan UMSU. Hal ini dibuktikan dengan data dilapangan yang menunjukkan sebagian pegawai memiliki rasa ingin keluar yang cukup tinggi. Responden merasa gaji yang diberikan perusahaan

kurang atau tidak cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari, sehingga sebagian dari mereka berpikir untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang memerlukan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja hendaknya pihak perusahaan atau UMSU perlu mengurangi perasaan takut karyawannya, terutama bagi karyawan berstatus kontrak atau yang baru bekerja di perusahaan tersebut dengan menjamin masa depan kerjanya pada perusahaan sehingga turnover intention atau keinginan untuk keluar menjadi semakin kecil .
2. Untuk meningkatkan job insecurity dalam bekerja hendaknya perusahaan (UMSU) tetap memperhatikan hak dan kewajiban karyawan yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi setiap karyawan , sehingga keinginan untuk keluar (turnover intention) semakin kecil.
3. Hendaknya perusahaan tetap memperhatikan kepuasan kerja dan job insecurity dari setiap pegawainya sehingga dapat mengurangi tingkat resiko turnover intention yang pada akhirnya tercapai kesinambungan yang baik antara perusahaan dengan pegawainya.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pengkajian secara lebih mendalam diharapkan bisa dilakukan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan menjadikan penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2) : 52-58
- Adkins, C.L., James D.W., & Jing-Lih, F. (2001). A field study of job insecurity during a financial crisis. *Journal of Group and Organizational Management*. 26(4), 463-483.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya.
- Ashari, Purbaya Budi Santosa. (2005). *Analisis statistic dengan Microsoft exel dan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry (predicting the role of individual, organisational and environmental factors). UK: Emerald Group Publishing Limited. *International Journal of Retail and Distribution Management* Vol. 35, 289-307
- Campbell, D. T., dan Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Chen, H, S., Yang C,C. (2006). The Development of an employee satisfaction model for higher education. Article in *The TQM Magazine*.
- Dharma, C. 2013. Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*. 1 (2): 1-9
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fornell, C., Larcker, D.F., (1981), Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research* 18 (1), 39-50.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.

- pGhozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F. Jr. et al (2010). Multivariate Data Analysis 7th edition. Pearson Education Limited. Harlow England.
- Green, F. The Rise And Decline Of Job Insecurity. 2003. Paper To Be Presented At The Esrc Seminar “Work Life And Time In The New Economy”, Manchester University. Department Of Economics Discussion Paper, University Of Kent, No. 03,05
- Hadi, Sutrisno. (1991). Analisa Butir untuk Instrument. Edisi pertama. Andi Offset. Yogyakarta
- Harnoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Penerbit : PT. Prehallindo, Jakarta.
- Hellgren, J., Sverke, M. and Isaakson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational psychology*. Vol 8 (2: 179- 195.
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2015). Hubungan Psychological Capital Dengan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Yang Sedang Mengikuti Pendidikan Di Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian (PTIK). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 1-8
- Indartono, S. (2014). Manajemen: “Character” Inside. Course Module Series. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jha, Shweta. 2010. Determinant of Employee Turnover Intentions: A Review. *Indian Lecture Review*, 1(1): 1-22.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. “Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD”. Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang
- Kurniawan, H., Warso, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh reward, punishment, beban kerja, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt andalan arthalestari semarang). *Journal of Management*, 2
- Karatepe, O. M., & Ngeche, R. N. (2012). Does Job Embeddedness Mediate the Effect of Work Engagement on Job Outcomes? A Study of Hotel Employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 21(4), 440–461.

- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Job insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145—157.
- Mobley, W., H. (1978). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63: 408-414.
- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Press indo.
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *eJournal Psikologi*.3. No.3. pp.694- 707.
- Prayogo, B. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job insecurity Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia Witel Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 496–506.
- Pranowo. (2015). *Teori Belajar Bahasa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putriani, Arin Dewi. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Rowntree, J. 2005. *Job Insecurity and Work Intensification*. <http://www.jrf.org.uk> (Sat, 8 Dec 2007)
- Saylor, M. (2004). *Ask The Internet Therapist.com*. Increased Stress Due to Job Insecurity.
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. UPI
- Sudarmanto R. G. (2005). *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Spector, H.E. (1985). Measurement of human service satisfaction survey. *American Journal of Community psychology*, 13 (6), 693-713
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta Sutrisno.
- Sverke, M., Hallgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-64.

- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Sumber daya manusia: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tarigan, I. (2018). Pengaruh Kesehatan Kerja Dan Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Lestari Cemerlang Sukses Medan. *JEpa*, 3(2), 67-81.
- Vahdist, R., & Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(1), 389-303.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.



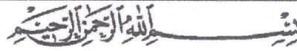
UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila meniarab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth : Dekan FAI UMSU

21 Jumadil akhir 1443 H
24 Januari 2022 M

Di -
Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rozi Iqbal Muhammad Mince
NPM : 1801280032
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,27



Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	PENGARUH PELAYANAN DAN LOKASI TERHADAP MINAT PELANGGAN DI BENGKEL KECAK MEDAN PROJECT	-	-	-
2	PENGARUH REKRUITMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ORGANISASI RELAWAN UMSU	-	-	-
3	PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI KONTRAK PERTAMANAN UMSU	 7-2-2022	Dr. Salman Nasution 	 23/2/22

HB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

Rozi Iqbal Muhammad Mince

Keterangan :

- Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
 2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
 3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai nas photo dan Man



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Untuk menjawab surat ini agar diketahui
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** yang diselenggarakan pada Hari «**Hari_Pelaksanaan_Seminar**» dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Rozi Iqbal Muhammad Mince
Npm : 1801280032
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 29-7 - 2022

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy.,M.Si)

Pembimbing

(Dr. Salman Nasution, SE.I.,MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan



Dr. Zailani, MA



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Salman Nasution, SE.I., MA

Nama Mahasiswa : Rozi Iqbal Muhammad Mince
Npm : 1801280032
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak Pertamanan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
3/02/22	Revisi BAB I		
3/06/22	Bimbingan BAB II, sekaligus bimbingan revisi BAB I		
20/06/22	Bimbingan BAB III, sekaligus revisi kerangka berfikir		
2/07/22	ACC laporan		

Medan, 02 Juli 2022

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Proposal

Dr. Salman Nasution, SE.I., MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
 http://fai.umsu.ac.i fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH

Pada hari «Hari_Pelaksanaan_Seminar» telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syari'ah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Rozi Iqbal Muhammad Mince**
 Npm : **1801280032**
 Semester : **VIII**
 Fakultas : **Agama Islam**
 Program Studi : **Manajemen Bisnis Syariah**
 Judul Proposal : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KONTRAK PERTAMANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Perbaiki kata pengantar penulisan skripsi dan penulisan kata yang di ^{ingikan}
Bab I	- Perbaiki penulisan nomor tabel & gambar. - Perbaiki rumusan masalah & tujuan penelitian
Bab II	- Tambahkan kesimpulan teori. - Tambahkan teori in dikalor variabel X, Y & Z - Tambahkan dalil Al Quran terkait variabel penelitian
Bab III	- Perbaiki penelitian terdahulu untuk ditambahkan dan buat persamaan & perbedaannya.
Lainnya	- Perbaiki kerangka berfikir & hipotesis penelitian - Perbaiki waktu penelitian buat tabelnya
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 2022

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy.,M.Si)

Pembimbing

(Dr. Salman Nasution, SE.I.,MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)



3341

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [f umsumedan](#) [@ umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 870/II.3/UMSU-01/F/2022
Lamp : -
Hal : Izin Riset

10 Muharram 1444 H
08 Agustus 2022 M

Kepada Yth :
Wakil Rektor I
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-

Latites
Di isin ken 25/8 2022
3/9/22

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Rozi Iqbal Muhammad Mince
NPM : 1801280032
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada pegawai kontrak pertamanan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh



A.n Dekan,

Wakil Dekan III



Dr. Mubawir Pasaribu, MA
NIDN : 0116078305

CC. File





UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
(UMSU)**

Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsu) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 3341/II.3-AU/UMSU/F/2022
Lamp. : -
Hal : **Izin Riset**

12 Muharram 1444 H
10 Agustus 2022 M

Kepada Yth :
**Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di-
Medan.**

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh

Dengan hormat, teriring salam dan do'a semoga Saudara dan jajaran selalu berada dalam naungan Allah SWT. Dan dimudahkan dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Amin.

Dengan hormat, menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor: 870/II.3-AU/UMSU-01/F/2022 tanggal 8 Agustus 2022 perihal Izin Riset, maka bersama ini kami memberikan izin Riset di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sebagai berikut:

Nama : **Rozi Iqbal Muhammad Mince**
NPM : 1801280032
Jurusan : Agama Islam
Semester : VIII (Delapan)
Judul : **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Pertanian UMSU**

Demikian hal ini kami disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Wakil Rektor I

Prof. Dr. Muhammad Arifin, S.H., M.Hum
NID. 195701131987031002

Tembusan :

1. Bapak Rektor sebagai laporan;
2. Yang bersangkutan
3. Pertinggal.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Rozi Iqbal Muhammad Mince
NPM : 1801280032
Tempat Tanggal Lahir : Medan, 11 Februari 1999
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : ISLAM
Kewarganegaraan : INDONESIA
Alamat : Jl Karya Bersama, Medan Polonia
Nama Orang Tua :
Ayah : Wediyono Mince
Ibu : Sumigiana

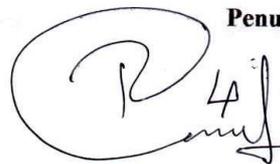
B. Jenjang Pendidikan

SD Yayasan Pembangunan Didikan Islam : Tamat 2011
SMP Yayasan Nurul Hasanah : Tamat 2014
SMA Yayasan Nurul Hasanah : Tamat 2017

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat yang sebenar benarnya dan rasa tanggung jawab.

Medan, 09 November 2022

Penulis



Rozi Iqbal Muhammad Mince

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN *JOB INSECURITY* PADA PEGAWAI KONTRAK DI PERTAMANAN UMSU

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

UMSU

Dengan hormat,

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

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

Hormat saya

Rozi Iqbal Muhammad Mince

KUESIONER PENELITIAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

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

2. DATA RESPONDEN

Nama :

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

Usia : Tahun

Pendidikan terakhir : (... ..)

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

Status perkawinan : 1. Lajang 2. Menikah

DAFTAR ANGKET PENELITIAN

Kepuasan Kerja (X1) = 4 pertanyaan

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Komunikasi diantara pegawai terjalin dengan baik sehingga tercipta kenyamanan dalam bekerja				
2	Mereka yang melakukan pekerjaan yang baik memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan				
3	Atasan (supervisor) saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaan				
4	Saya merasa cukup dengan gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan				

Job Insecurity (X2) = 4 pertanyaan

No	Item Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1	Saya khawatir harus keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sebelum saya menginginkannya				
2	Ada resiko saya harus meninggalkan perusahaan tempat saya bekerja pada masa Mendatang				
3	Saya khawatir akan kehilangan pekerjaan dalam waktu dekat				
4	Terdapat resiko pemutusan kontrak kerja bagi saya di masa yang akan datang				

Turnover Intention (Y) = 6 pertanyaan

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

2 . Data Penelitian

NO	KEPUASAN KERJA					JOB INSECURITY					TURNOVER INTANTION					
	X1.2	X1.3	X1.3	X1.4	TOTAL	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL	Y1	Y2	Y3	Y4	Y6	TOTAL
1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
2	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	19
3	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19
3	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	4	3	4	18
4	3	3	2	4	12	4	4	4	4	16	3	4	3	3	3	16
6	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13	4	3	4	4	4	19
7	3	2	3	4	12	3	3	4	4	14	4	4	3	4	3	18
8	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	3	3	3	15
9	3	4	3	4	14	3	2	3	4	12	3	4	4	4	4	19
10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	16
11	4	4	3	4	15	3	3	4	4	14	4	3	3	3	4	17
12	3	3	2	3	11	2	3	3	3	11	3	3	4	3	3	16
13	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19
13	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
16	4	3	3	3	13	3	3	2	4	12	3	3	3	4	3	16
17	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	4	3	16
18	3	4	3	3	13	3	4	3	3	13	4	3	4	4	3	18
19	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15	4	4	3	3	4	18
20	3	4	3	4	14	3	3	3	4	13	3	3	3	4	4	17
21	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
22	3	2	3	4	12	3	3	3	3	12	3	3	4	3	3	16
23	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
23	4	3	3	3	13	4	4	4	4	16	3	2	4	4	4	17
24	3	4	3	4	14	3	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15
26	3	4	3	3	13	4	3	4	4	15	3	3	4	4	3	17
27	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	19
28	4	3	3	4	14	3	3	3	3	12	3	4	2	4	3	16
29	3	3	4	4	14	4	3	2	3	12	4	3	4	4	4	19
30	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	4	2	4	3	3	16

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	Laki-laki	18 tahun	Sarjana
2	Laki-laki	21 tahun	Sarjana
3	Laki-laki	24 tahun	Sarjana
4	Laki laki	21 tahun	Sarjana
5	Laki-laki	21 tahun	Sarjana
6	Laki laki	22 tahun	Sarjana
7	Laki laki	19 tahun	Sarjana
8	Laki laki	23 tahun	Sarjana
9	Laki-laki	24 tahun	Sarjana
10	Laki-laki	21 tahun	Sarjana
11	Laki-laki	26 tahun	Sarjana
12	Laki-laki	23 tahun	Sarjana
13	Laki-laki	21 tahun	Sarjana
14	Laki-laki	18 tahun	Sarjana
15	Laki-laki	25 tahun	Sarjana
16	Laki laki	22 tahun	Sarjana
17	Laki-laki	20 tahun	Sarjana
18	Laki-laki	25 tahun	Sarjana
19	Laki laki	21 tahun	Sarjana
20	Laki-laki	20 tahun	Sarjana
21	Laki-laki	22 tahun	Sarjana
22	Laki laki	26 tahun	Sarjana
23	Laki-laki	24 tahun	Sarjana
24	Laki-laki	21 tahun	Sarjana
25	Laki-laki	23 tahun	Sarjana
26	Laki-laki	23 tahun	Sarjana
27	Laki-laki	21 tahun	Sarjana
28	Laki-laki	26 tahun	Sarjana
29	Laki-laki	21 tahun	Sarjana
30	Laki laki	22 tahun	Sarjana

Lampiran Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

1. Kepuasan kerja (x1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	,011	,242	-,095	,486**
	Sig. (2-tailed)		,952	,198	,617	,006
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,011	1	,253	,121	,653**
	Sig. (2-tailed)	,952		,178	,525	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,242	,253	1	,150	,690**
	Sig. (2-tailed)	,198	,178		,430	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-,095	,121	,150	1	,481**
	Sig. (2-tailed)	,617	,525	,430		,007
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,486**	,653**	,690**	,481**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000	,007	
	N	30	30	30	30	30

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

2. Job insecurity (x2)

Correlations

		X2.1	x2.2	x2.3	x2.4	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	,618**	,513**	,434*	,822**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,016	,000
	N	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	,618**	1	,549**	,279	,785**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,135	,000
	N	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	,513**	,549**	1	,420*	,826**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002		,021	,000
	N	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	,434*	,279	,420*	1	,667**
	Sig. (2-tailed)	,016	,135	,021		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,822**	,785**	,826**	,667**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

3. Turnover intantion (y)

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	total
y1.1	Pearson Correlation	1	,205	,420*	,218	,330	,695**
	Sig. (2-tailed)		,277	,021	,247	,075	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y1.2	Pearson Correlation	,205	1	-,081	,302	,091	,515**
	Sig. (2-tailed)	,277		,670	,105	,632	,004
	N	30	30	30	30	30	30
y1.3	Pearson Correlation	,420*	-,081	1	,291	,301	,627**
	Sig. (2-tailed)	,021	,670		,119	,106	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y1.4	Pearson Correlation	,218	,302	,291	1	,218	,646**
	Sig. (2-tailed)	,247	,105	,119		,247	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y1.5	Pearson Correlation	,330	,091	,301	,218	1	,612**
	Sig. (2-tailed)	,075	,632	,106	,247		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,695**	,515**	,627**	,646**	,612**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

Reliability Statistics

Hasil uji realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,704	5

Cronbach's Alpha	N of Items
,808	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	6

Lampiran Hasil Uji Normalitas dan Uji Multikolinieritas

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,20038785
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,094
	Negative	-,101
Test Statistic		,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,894	1,118
	X2	,894	1,118

Lampiran Uji F (simultan) dan Uji t (Parsial)

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,180	2	18,590	12,012	,000 ^b
	Residual	41,787	27	1,548		
	Total	78,967	29			

Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,427	2,793		1,585	,125
	X1	,530	,204	,384	2,595	,015
	X2	,425	,138	,457	3,089	,005

Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,856 ^a	,751	,432	1,24405

