

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
PT. TELKOM AKSES GORONTALO**

**Oleh**

**SITI TARWIYAH KARIM  
E21.17.062**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA  
PT. TELKOM AKSES GORONTALO**

**OLEH**  
**SITI TARWIYAH KARIM**  
**E21.17.062**

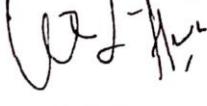
**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Dan Telah Di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 08 April 2021**

**Pembimbing I**

  
Syamsul, SE., M.Si  
NIDN: 09 211085 02

**Pembimbing II**

  
Wiwin L. Husin, SE., MM  
NIDN: 09 230883 02

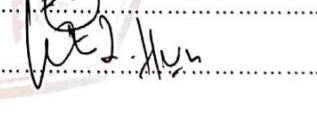
## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO

OLEH :

SITI TARWIYAH KARIM  
E21.17.062

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

- 
- 1. Dr. Musafir, SE., M.Si : ..... 
  - 2. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si : ..... 
  - 3. Sri Meike Jusup, SE., MM : ..... 
  - 4. Syamsul, SE., M.Si : ..... 
  - 5. Wiwin L. Husin, SE., MM : ..... 

Mengetahui



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 08 April 2021  
Yang membuat pernyataan



Siti Tarwiyah Karim  
E21.17.062

## **ABSTRAK**

### **SITI TARWIYAH KARIM. E21.17.062. PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar pengaruh *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo, dan (2) seberapa besar pengaruh *job insecurity* (X1) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo, (3) seberapa besar pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode analisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yaitu sebesar 0,856 atau 85,6%, (2) *job insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,343 atau 34,3%, dan (3) beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,604 atau 60,4%.

**Kata Kunci:** *job insecurity*, beban kerja dan *turnover intention*

## ***ABSTRACT***

**SITI TARWIYAH KARIM. E2117062. THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT PT. TELKOM AKSES GORONTALO.**

*This research is aimed at finding out: (1) to what extent the influence of job insecurity (X1) and workload (X2) simultaneously on turnover intention (Y) at PT Telkom Akses Gorontalo, (2) to what extent the influence of job insecurity (X1) partially on turnover intention (Y) at PT Telkom Akses Gorontalo, and (3) to what extent the influence of workload (X2) partially on turnover intention (Y) at PT Telkom Akses Gorontalo. It is designed by using a descriptive-qualitative method. The population covers all employees of PT. Telkom Akses Gorontalo involving 53 respondents as samples through a random sampling technique. The data collection uses observation, interviews, and questionnaires applied to those respondents. The data analysis implements path analysis. The findings are: (1) job insecurity (X1) and workload (X2) simultaneously have a positive and significant influence on turnover intention (Y) at PT. Telkom Akses Gorontalo by 0.856 (85.6%), (2) job insecurity (X1) partially has a positive and significant influence on turnover intention (Y) at PT. Telkom Akses Gorontalo by 0.343 (34.3%), and (3) workload (X2) also partially has a positive and significant influence on turnover intention (Y) at PT. Telkom Akses Gorontalo by 0.604 (60.4%)*

***Keywords :job insecurity, workload, and turnover intention***

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **“MOTTO”**

Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah ia usahakan. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan  
(kepada-Nya)  
(Q.S. Ab Najm: 30-40)

Sesungguhnya sesudah kesulitan akan datang kemudahan.  
Maka kerjakanlah urusanmu dengan sungguh-sungguh  
dan hanya kepada Allah kamu berharap  
(Q.S. Al-Insyirah: 6-8)

Balas dendam terbaik untuk orang-orang yang telah menghinamu adalah dengan kesuksesan yang dapat kamu tunjukkan kepada mereka di masa depan nanti

**(SITI TARWIYAH KARIM)**

### **“PERSEMBAHAN”**

Dengan untaian syukur Alhamdulillah beserta do'a, karya ini  
kupersembahkan kepada orang tuaku.  
Ayah (Ismet Karim) dan Ibuku (Hastuti Kue) yang telah berkorban banyak  
baik secara moril maupun materil demi terselesaikannya studi penulis ini  
dengan diiringi dengan do'a yang tiada hentinya serta memberikan motivasi,  
cinta dan kasih sayang. Teruntuk juga saudara dan teman-temanku  
yang selalu memberikan dukungan dan selalu menemani  
baik dalam suka maupun duka.  
Semoga dilimpahkan rahmat dan cinta kasih Allah SWT  
Aamiin Yaa Robbal Alaamiiin

**ALMAMATERKU TERCINTA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
TEMPATKU MENIMBA ILMU  
2021**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul, **“Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan.

Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menyampaikan terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syamsul, SE., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini, Ibu Wiwin L. Husin, SE., MM, selaku Pembimbing II yang telah membimbing penulis selama mengerjakan Skripsi ini, Bapak Andi Ardian Saputra T selaku Mgr Operation PT. Telkom Akses Witel Gorontalo, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian pada PT. Telkom Akses Gorontalo, Ibu Wahyuningsih Tangahu selaku bagian HR PT. Telkom Akses Gorontalo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan, dan kepada kedua orang tua terhebat se jagad raya yang selalu memberikan motivasi, nasehat, perhatian, kasih sayang, serta doa dan pengorbanan baik dari

segi materi agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dan meraih gelar sarjana. Walaupun apa yang semua dilakukan tentunya tak akan setara dengan apa yang penulis balaskan. Tak lupa juga penulis berterima kasih pada sahabat yang selalu memberikan semangat agar penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan pengaji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepintingan.

Gorontalo, 31 Maret 2021

Siti Tarwiyah Karim

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

### **BAB I PENDAHULUAN..... 1**

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1 Maksud Penelitian .....	6
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti .....	8

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN**

#### **HIPOTESIS ..... 9**

2.1 Kajian Pustaka .....	9
2.1.1 Pengertian <i>Job Insecurity</i> .....	9
2.1.2 Dimensi dan Indikator <i>Job Insecurity</i> .....	10
2.1.3 Konsekuensi <i>Job Insecurity</i> .....	11
2.1.4 Pengertian Beban Kerja.....	12
2.1.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja.....	14
2.1.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	14
2.1.7 Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	15
2.1.8 Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	16
2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	17
2.1.10 Cara Menurunkan <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.1.11 Penelitian Terdahulu .....	19

2.2 Kerangka Pemikiran .....	21
2.3 Hipotesis .....	22
<b>BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN .....</b>	<b>23</b>
3.1 Obyek Penelitian.....	23
3.2 Metode Penelitian.....	23
3.2.1 Metode yang Digunakan .....	23
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	23
3.2.3 Populasi dan Sampel .....	25
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.2.5 Jenis dan Sumber Data .....	29
3.2.6 Metode Analisis Data .....	30
3.2.7 Konversi Data.....	32
3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis.....	33
3.2.9 Pengujian Hipotesis.....	35
3.2.10 Jadwal Penelitian .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Telkom Akses Gorontalo.....	37
4.1.2 Visi Misi Perusahaan.....	38
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Gorontalo.....	38
4.2 Hasil Penelitian.....	40
4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden .....	40
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	42
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	46
4.2.4 Analisis Data Statistik .....	49
4.2.5 Pengujian Hipotesis.....	50
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
4.3.1 <i>Job Insecurity</i> (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	52
4.3.2 <i>Job Insecurity</i> (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	55

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR ISI

	Halaman
Tabel 1.1 Kondisi Keluar dan Masuk Karyawan di PT. Telkom Akses Gorontalo .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Jumlah Populasi PT. Telkom Akses Gorontalo .....	25
Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuisioner.....	29
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	31
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	36
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	41
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor .....	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1).....	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Beban Kerja (X2).....	45
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y) .	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Job Insecurity</i> (X1).	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2) ....	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y).....	48
Tabel 4.12 Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	22
Gambar 3.1 Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ) .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Gorontalo.....	39
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ).....	49

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kusioner/Angket Penelitian.....	61
Lampiran 2 Data Ordinal & Data Interval .....	66
Lampiran 3 Deskriptif Variabel Penelitian .....	77
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	81
Lampiran 5 Uji Hipotesis.....	84
Lampiran 6 Rumus T-Hitung .....	86
Lampiran 7 Table F .....	87
Lampiran 8 T-Table .....	89
Lampiran 9 Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 10 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	92
Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiasi .....	93
Lampiran 12 Hasil Turnitin.....	94
Lampiran 13 Curiculum Vitae .....	97
Lampiran 14 Abstrak.....	98
Lampiran 15 <i>Abstract</i> .....	99

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pesatnya perkembangan dunia bisnis di era globalisasi, yang dilakukan perusahaan demi mempertahankan keberlangsungan hidupnya yakni dituntut harus memiliki daya saing yang tinggi dan selalu responsif atas perubahan-perubahan yang akan terjadi. Selain itu, aspek *intern* dan *esktern* yang ada dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan agar tetap menjaga eksistensi untuk menghadapi persaingan dunia bisnis. Salah satu aspek yang paling penting adalah sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang harus dicapai, sehingga dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan sangat membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan berkompeten.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat vital, sehingga peran dan fungsi yang dimilikinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Perjalanan sumber daya manusia dari waktu ke waktu selalu mengalami perubahan baru yang nantinya disesuaikan dengan keperluan dan kondisi di setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan faktor produksi yang dapat menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya. Sehingga, sebuah perusahaan suatu penekanan perhatian terhadap tenaga kerja harus mendapatkan posisi yang lebih dibandingkan dengan faktor produksi yang lain.

Kunci utama berjalannya suatu perusahaan ialah pengelolaan SDM. Walaupun pada kenyataannya, bagi perusahaan dalam mengelola SDM untuk

dijadikannya aset yang sangat berharga bukan merupakan hal yang mudah. Banyak masalah-masalah yang sering ditemukan, salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di setiap perusahaan adalah berkaitan dengan *turnover intention* (keinginan untuk pindah) karyawan. Tingginya angka *turnover intention* tersebut juga merupakan faktor penghambat bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana didukung oleh teorimotivasi Herzberg (Septiari & Ardana, 2016) dimana teori ini membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

*Turnover intention* cenderung diartikan bahwa karyawan secara sukarela untuk keluar menurut pilihannya. Hal ini dipertegas oleh Harnoto (Audina & Kusmayadi, 2018) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan perusahaan, sebab dapat mengakibatkan kerugian baik dilihat dari segi biaya, waktu, maupun sumber daya yang digunakan. Minanti et al., (Safitri, 2019) menyatakan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity* dan stres kerja, sementara menurut Irvianti dan Verina (Riani & Putra, 2017) *turnover intention* dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu beban kerja. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya mengangkat dua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity* dan beban kerja.

Smitshon & Lewis (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-

ubah.*Job insecurity* juga disebabkan ketika fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai sehingga membuat karyawan akan mempertimbangkan satu hal yakni tetap bertahan atau tidak di dalam perusahaan tersebut. Selain *job insecurity*, beban kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Karena jika beban kerja yang diberikan pada karyawan melebihi kemampuannya maka akan terjadi kelebihan beban kerja dan akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan timbulnya niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

Menpan (Yuliani, 2018) mendefinisikan beban kerja (*workload*) adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat diukur secara kuantitatif yakni dilihat berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan diukur secara kualitatif yakni beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan sehingga dapat menimbulkan tekanan mental. Beban kerja tidak akan menjadi suatu masalah di perusahaan jika masih dalam batas normal atau wajar, sebab jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi dapat menyebabkan kerugian baik antara karyawan ataupun perusahaan itu sendiri.

PT. Telkom Akses (PTTA) Gorontalo merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Fenomena terjadinya *turnover*

*intention*pada PT. Telkom Akses Gorontalo dikarenakan adanya masalah pribadi, *job insecurity*, dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan.Jika terjadi peningkatan angka *turnover* itu berarti menandakan bahwa PT. Telkom Akses Gorontalo mengalami kerugian dari segi biaya dan waktu. Permasalahan *turnover intention* karyawan di PT. Telkom Akses Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1 Kondisi Keluar dan Masuk Karyawan di PT. Telkom Akses Gorontalo**

<b>Tahun</b> <b>Keterangan</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Karyawan Awal Tahun	99	107	102
Keluar	7	8	7
Masuk	15	3	11
Karyawan Akhir Tahun	107	102	106

*Sumber: Bagian HR PT. Telkom Akses Gorontalo 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menggambarkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT. Telkom Akses Gorontalo dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Jumlah karyawan awal tahun pada tahun 2018 berjumlah 99 orang, namun ditahun 2018 terdapat karyawan yang keluar sebanyak 7 orang. Mengingat adanya karyawan yang keluar maka dari itu perusahaan juga melakukan perekrutan karyawan sebanyak 15 orang, sehingga total karyawan yang masih bekerja pada akhir tahun ditahun 2018 menjadi sebanyak 107 orang dan berlanjut hingga pada awal tahun 2019.

Lebih parahnya lagi ditahun 2019 sangat berbeda jumlahnya disbanding dengan tahun sebelumnya, dimana jumlah karyawan yang keluar makin meningkat menjadi sebanyak 8 orang dan yang jumlah karyawan yang masukhanya berjumlah 3 orang. Sehingga total karyawan yang masih bekerja di

akhir tahun 2019 sampai awal tahun 2020 hanya berjumlah 102 orang. Tidak hanya itu, ditahun 2020 pun masih terdapat karyawan yang keluar sebanyak 7 orang. Walaupun jumlah karyawan yang keluar ditahun 2020 tidak melampaui ditahun sebelumnya, perusahaan pun masih tetap melakukan penambahan karyawan dan jumlahnya sebanyak 11 orang sehingga total karyawan akhir tahun ditahun 2020 pada PT. Telkom Akses Gorontalo sebanyak 106 orang. Dan pada tabel 1.1 angka tertinggi terjadinya *turnover intention* terdapat pada tahun 2019, sehingga makin besarnya angka *turnover* menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo merasa tidak betah dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan *turnover intention* diatas, diduga disebabkan *job insecurity* dan beban kerja. Sebagaimana dari hasil wawancara dengan Ibu Wahyuningsih Tangahu selaku bagian HR PT. Telkom Akses Gorontalo, *job insecurity* yang terjadi pada PT. Telkom Akses Gorontalo diperkirakan sekitar 10% hingga menyebabkan *turnover intention*. Penjabaran dari angka 10% tersebut yakni munculnya pikiran negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, seperti ketika pekerjaan mereka tidak memenuhi target maka akan munculnya kekhawatiran yang karyawan rasakan dimana akan terjadinya ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang dalam artian gaji mereka akan berkurang. Selanjutnya untuk beban kerja, menurutnya memang dari pihak kantor tentunya memberikan beban kerja pada karyawan, akan tetapi dari pihak kantor tidak terlalu membebani pekerjaan yang diberikan hingga melebihi kemampuan mereka masing-masing, seperti disetiap pekerjaan yang diberikan selalu didampingi dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan.

Artinya ada target yang harus dicapai dengan memperkirakan kapasitas pekerjaan yang diberikan agar tidak melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :“**Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan *Beban Kerja* (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention*(Y)pada PT. Telkom Akses Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intention*(Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh *Beban Kerja* (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention*(Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Selanjutnya untuk membahas lebih lanjut penelitian ini, maka maksud dan tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan *Beban Kerja* (X2) terhadap *Turnover Intention*(Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention*(Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* (X1) secara parsial terhadap *Turnover Intention*(Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap *Turnover Intention*(Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi data dan informasi yang actual sebagai masukan dalam upaya perkembangan dan kemajuan usaha terutama pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

#### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemahaman tentang teori-teori dan ilmu manajemen dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang menjadi sumber penelitian.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian *Job Insecurity***

*Job insecurity* menurut Munandar (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) merupakan ketakutan kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Sementara menurut Ashford et al (Audina & Kusmayadi, 2018) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Peristiwa negatif yang dimaksud pada aspek pekerjaan dapat mengancam keseluruhan pekerjaan, sehingga membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh De Cuyper et al (Audina & Kusmayadi, 2018) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja (*job insecurity*) merupakan situasi dimana pekerja merasa tidak aman ketika melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan terjadinya ketegangan pada saat bekerja. Sedangkan Menurut Ito dan Brotheridge (Audina & Kusmayadi, 2018) mendefinisikan *job insecurity* sebagai jumlah ancaman yang diterima pegawai terhadap fitur pekerjaan mereka.

Pengertian lain tentang *job insecurity* dikemukakan oleh Green (Audina & Kusmayadi, 2018) mengatakan bahwa merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap

konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. Sementara menurut Suciati dkk.,(Solehah & Ratnasari, 2019)*job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Selain itu, Yuliani(Wiguna, 2018) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan *distress*, cemas dan tidak aman. Sedangkan menurut Kekesi dan Collins (Solehah & Ratnasari, 2019)*job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah keadaan dimana karyawan merasa tidak aman ketika melakukan suatu pekerjaannya, sehingga nantinya akan berdampak ketidakefektifan dan efisiensi kerja.

### **2.1.2 Dimensi dan Indikator *Job Insecurity***

Greenhalgh dan Roseblatt (Lutfiani, 2019) menyatakan dimensi dan indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan. Seperti ketika karyawan melakukan kesalahan, maka bagi karyawan tidak tetap (kontrak) akan mendapat ancaman berupa tidak dapat

mempertahankan tingkat gaji yang sekarang, dan bagi karyawan tetap tidak bisa memperoleh kenaikan gaji, atau bahkan kemungkinan untuk tidak mendapatkan promosi dari perusahaan yang bersangkutan.

2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, seperti dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik atau bahkan dipecat.
3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan atau individu tekait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan. Contoh halnya adalah meningkatnya tingkat kekhawairan karyawan untuk tidak diangkat menjadi karyawan tetap atau tidak mendapatkan promosi jabatan atau ketika karyawan merasakan potensi yang mereka miliki tidak mendapatkan respon positif dari pihak perusahaan.
4. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan individu atau karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan.

### **2.1.3 Konsekuensi *Job Insecurity***

Menurut Sverke et al (Lutfiani, 2019), terdapat beberapa pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan ialah sebagai berikut:

1. Ketidakpuasan dalam bekerja akan semakin meningkat
2. Meningkatnya gangguan fisik yang akan dirasakan oleh karyawan pada suatu perusahaan

3. Meningkatnya gangguan psikologis yang akan dirasakan oleh individu. Jika hal ini terjadi maka kualitas individu dalam melakukan pekerjaannya akan menurun dan jika dibiarkan terjadi maka akan berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja serta munculnya niat untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan
4. Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya
5. *Turnover intention* pada suatu perusahaan akan semakin meningkat.

#### **2.1.4 Pengertian Beban Kerja**

Menurut Krich (Nisa, Febriyanti, & Fauziah, 2019) mendefinisikan beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya untuk dapat dikerjakannya, meliputi kekurangan waktu dan kemampuan sumber daya. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan tekanan tersendiri pada karyawan yang merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan beban kerja yang rendah akan membuat karyawan merasakan bahwa pekerjaan yang diberikan kurang memuaskan ataupun merasa tidak tertantang karena keahlian yang mereka miliki tidak terasah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Manuaba (Syauqi, Abdurrahman, & Frendika, 2020), dimana beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas.Kuantitasnya yaitu dilihat dari banyak atau sedikitnya pekerjaan yang harus dikerjakan, sedangkan kualitasnya disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.Sementara menurut Schultz

(Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, 2020) menyatakan beban kerja sebagai terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Pengertian lain juga dikemukakan oleh Dhania dan Dihini (Riani & Putra, 2017), menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (Solehah & Ratnasari, 2019) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Selain itu, Panggabean (Erisman & Arini, 2015) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan diberbagai instansi negeri maupun swasta. Sedangkan menurut Heizer dan Render (Erisman & Arini, 2015), beban kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan.

Dari pengertian-pengertian yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang diberikan pada karyawan dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan dimana kapasitas pekerjaan yang diberikan telah melebihi dibanding dengan kemampuan yang dimiliki.

### **2.1.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Putra (Yuliani, 2018), menyebutkan dimensi dan indikator beban kerja meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai. Yang dimaksud adalah pandangan karyawan terhadap besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Kondisi pekerjaan. Mencakup tentang pandangan dari karyawan terhadap kondisi pekerjaannya
3. Standar pekerjaan. Mencakup kesan yang dimiliki karyawan terkait dengan pekerjaannya.

### **2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Rodahl (Furhasari, 2016), mengatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Perusahaan kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja malam.
  - c. Lingkungan kerja.

2. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja dan diakibatkan dari reaksi awal mula beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, keinginan, kepuasan).

### **2.1.7 Pengertian *Turnover Intention***

Knudsen *et al* (Kartono, 2017) *turnover intention* didefinisikan sebagai perilaku sejauh mana pegawai berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian di organisasi atau perusahaan. Dan menurut Robbins (Kartono, 2017) *turnover intention* sebagai bentuk pemberhentian pegawai yang bersifat *permanent* dari perusahaan baik yang dilakukan oleh pegawai sendiri (secara sukarela). Sementara menurut Emberland dan Rundmo (Cahyaningrum, 2018), *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dimana mereka bekerja.

Disamping itu Mobley *et al* (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020), menyatakan bahwa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan menurut P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas (Kartono, 2017) menjelaskan dalam studinya *turnover intention* adalah keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari organisasi atau perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Lee (Kartono, 2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi

untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain. Dan pada penelitian Suarohana dan Riana (Cahyaningrum, 2018) menyebutkan bahwa turnover intention adalah penggambaran perasaan atas keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dengan melihat alternatif pekerjaan baru sebagai tujuan pekerjaan selanjutnya.

Mobley (Furhasari, 2016) mengartikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sedangkan Zeffane (Furhasari, 2016) menyatakan *turnover intention* (intense keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan salah satu keinginan atau niat yang muncul dari karyawan untuk berhenti bekerja atau meninggalkan perusahaan dan berpindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lainnya.

#### **2.1.8 Indikator Turnover Intention**

Beberapa indikator *turnover intention* yang dikemukakan oleh P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas (Kartono, 2017) antara lain:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*)
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*)

3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*)
4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*)
5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

#### **2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention***

Ada beberapa pendapat yang mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Mobley et al (Furhasari, 2016) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Individu

Yang dapat mempengaruhi *turnover intention* berdasarkan karakteristik individu yang dimaksud seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

##### 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang diartikan berbentuk lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik semacam kondisi posisi pekerjaan, serta buat lingkungan sosial semacam budaya dari area kerja dan mutu dari kehidupan kerja.

##### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi beban kerja.

Sedangkan menurut Handoyo (Nurfauzan & Halilah, 2017), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* diantaranya adalah:

1. Lingkungan kerja
2. Komitmen organisasi dari karyawan
3. Kepercayaan terhadap organisasi
4. *Job insecurity.*

#### **2.1.10 Cara Menurunkan *Turnover Intention***

Menurut Shaw (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016), sebagian strategi yang bisa dicoba oleh Departemen SDM buat meminimalisir *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Bonus, cuti, kendaraan dinas ataupun sarana yang lain merupakan bermacam-macam alat perusahaan sebagai bentuk reward untuk karyawan apabila mereka sudah bekerja dengan baik dan hal tersebut akan memicu karyawan lain termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Tetapi pada dasarnya, menurut Murphy dan Cleveland (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016) penghargaan berupa bonus dan semacamnya baru merupakan setengah dari keseluruhan upaya untuk mempertahankan karyawan.

2. Menjaga kepuasan karyawan

Hal ini merupakan tugas yang agak sulit bagi seorang pimpinan seperti diharuskan untuk mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai oleh karyawannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang pimpinan dianjurkan untuk sering melakukan komunikasi dengan karyawan untuk

mengetahui apa yang nantinya mereka butuhkan. Sebab jika dapat memahami keinginan karyawan maka dapat membantu pimpinan untuk menetapkan benefit yang tepat sasaran, demi terciptanya *turnover intention* yang rendah

### 3. Rekrutmen

Program untuk menurunkan tingkat *turnover intention* bisa dilakukan mulai dari tahap rekrutmen karyawan, yakni dengan cara menarik perhatian dari kandidat-kandidat yang berkualitas dan juga melakukan proses seleksi yang ketat juga terstruktur. Selain itu, terdapat juga beberapa cara lain yang bisa dilakukan, baik dimulai dari yang memakan budget murah hingga tinggi. Seperti menawarkan tunjangan yang menarik, berkesempatan untuk pergi keluar negeri, menawarkan jenjang karir yang sangat jelas, dan cara-cara kreatif lainnya.

#### **2.1.11 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama/ Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil</b>
(Audina & Kusmaya di, 2018)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Insecurity</i></li> <li>• <i>Job Stress</i></li> </ul> Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>• <i>Job Stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>
(Syauqi, Abdurrahman, & Frendika,	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Lingkungan</li> </ul>	Analisis regresi linear berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan</li> </ul>

2020)	Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Putra Mustika Prima Bandung	Kerja Dependen <i>Turnover Intention</i>		terhadap <i>Turnover Intention</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>• Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>
(Gayatri & Muttaqiya thun, 2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Milenial	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Insecurity</i></li> <li>• Beban Kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Komitmen Organisasi</li> </ul> Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Analisis regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>• Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>• Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> <li>• Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i></li> </ul>
(Prima, Riadi, & Heksarini, 2018)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan	Independen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Insecurity</i></li> <li>• Beban Kerja</li> </ul> Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Analisis Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif dan peningkatan signifikan pada intensi turnover karyawan</li> <li>• Beban Kerja</li> </ul>

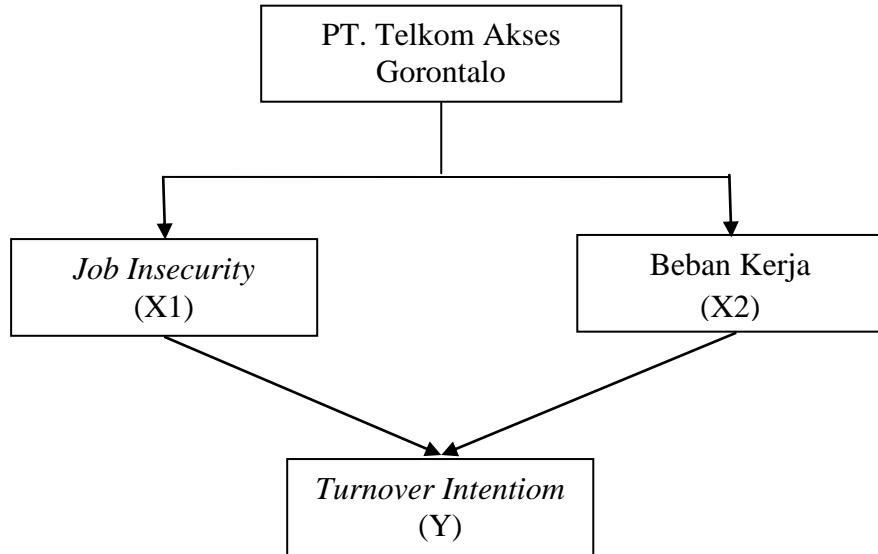
				memberikan efek positif dan signifikan dalam meningkatkan niat <i>turnover</i> karyawan
(Siti Tarwiyah Karim, 2020)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Independen: • <i>Job Insecurity</i> • Beban Kerja Dependen: <i>Turnover Intention</i>	Path Analysis	

## 2.2 Kerangka Pemikiran

*Job Insecurity* merupakan kekhawatiran terkait dengan keselamatan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan mereka diperusahaan, situasi ini akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan terhadap organisasi. Menurut Rusyandi (Audina & Kusmayadi, 2018), dampak lebih lanjut adalah karyawan akan mencari alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan. Oleh karena itu, jika semakin tinggi *job insecurity* maka akan tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Selain *job insecurity*, beban kerja juga dapat memicu karyawan untuk berpindah kerja atau terjadinya *turnover intention*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, 2020) bahwa tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, situasi ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya *turnover intention*.

Untuk lebih memudahkan pemahaman mengenai kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah digambarkan dan dijelaskan, maka dengan ini peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. *Job Insecurity* (X1) dan *Beban Kerja* (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
2. *Job Insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
3. *Beban Kerja* (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBYEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode yang Digunakan**

Dalam penelitian ini penulis memilih jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data yang didapatkan merupakan gambaran kejadian yang nyata. Misalnya objek nyata seperti tempat, benda atau orang yang dijadikan sebagai sampel dan penggunaan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Menurut Nasution (Riduwan, 2018) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial dengan memusatkan pada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan pengaruh antara berbagai variabel.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel bermaksud untuk mengetahui hubungan pengukuran variabel-variabel penelitian. Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari:

1. Variabel bebas (Independent) yaitu *Job Insecurity* (X1), Beban Kerja (X2).
2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu *Turnover Intention* (Y).

**Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

<b>Variabel X</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<i>Job Insecurity</i> (X1)	Tingkat ancaman	Yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek pekerjaan	Ordinal
	Munculnya peristiwa negatif	Yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan	Ordinal
	Tingkat kepentingan	Yang dirasakan oleh karyawan tekait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan	Ordinal
	<i>Powerlessness</i> atau ketidakberdayaan	Ketidakmampuan karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman	Ordinal
Beban Kerja (X2)	Target yang Harus Dicapai	Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya	Ordinal
	Kondisi Pekerjaan	Bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya	Ordinal
	Standar Pekerjaan	Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya	Ordinal

Sumber: *Job Insecurity* (X1) :Greenhalgh dan Roseblatt (Lutfiani, 2019)

*Beban Kerja* (X2) :Putra (Yuliani, 2018)

**Variabel Y**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Pengukuran <i>Turnover Intention</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan</li> <li>2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain</li> <li>3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan</li> <li>4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat</li> </ol>	Ordinal

		5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik	
--	--	--	--

Sumber: P.Z. Wilandha & R. Wahyuningtyas (Kartono, 2017)

### 3.2.3 Populasi dan Sampel

#### 3.2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (Riduwan, 2018) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (Riduwan, 2018) memberikan pengertian tentang populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Telkom Akses pada tahun 2020 yang berjumlah 106 orang. Gambaran tentang jumlah populasi penelitian dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2 Jumlah Populasi PT. Telkom Akses Gorontalo**

No	Position Title	Unit	Jumlah
1	Mgr Operation Gorontalo		1
2	Mgr Konstruksi Gorontalo		1
3	Site Manager Area		1
4	Site Manager Corrective Maintenance	Staff Corrective Maintenance & QE Teknisi FTM Teknisi NE Teknisi Corrective Maintenance & QE Teknisi Validasi Data On Site	1 1 2 1 4
5	Site Manager Project Deployment	Project Supervisor Teknisi Surveyor	1 4 1

		DRAFTER	2
6	Team Leader SPBU & Project Solution		1
		Teknisi MO SPBU	1
		Teknisi SPBU	2
		Teknisi Wilsus MO SPBU	1
7	Team Leader Sektor IOAN Gorontalo 1		1
		Teknisi Sektor IOAN Gorotalo 1	7
		Staff IOAN	1
8	Team Leader Sektor IOAN Gorontalo 2		1
		Teknisi SQM	2
9	Team Leader Sektor IOAN Limboto		1
		Teknisi Wilsus	3
		Teknisi Sektor IOAN Marisa	9
10	Team Leader Fiber Academy & HSE		1
		Staff HSE	1
		Staff Fiber Academy	1
		Staff Human Capital Service	1
11	Team Leader Commerce		1
		Staff Commerce	1
		Staff Procurement & Partnership	1
12	Team Leader Inventory & Asset Management		1
		Staff Inventory & Asset Management Area	2
		Staff Warehouse SO	3
13	Team Leader Provisioning & Migrasi		1
		Staff Provisioning & Migrasi	1
		Teknisi Provisioning & Migrasi	7
14	Team Leader TSEL & OLO Services		1
		Teknisi OLO	1
		Teknisi TSEL	5
		Teknisi WIFI	2
		Teknisi Provisioning WIBS	2
15	Team Leader BGES		1
		Teknisi Provisioning BGES	4
		Teknisi BGES Services	4
		Staff Provisioning BGES	1

16	Team Leader Helpdesk		1
		Helpdesk SPBU	1
		Helpdesk NE	1
		Helpdesk IOAN	2
		Helpdesk BGES	1
		Helpdesk TSEL	1
		Helpdesk Provisioning BGES	1
		Helpdesk Provisioning & Migrasi	4
		<b>Jumlah</b>	<b>106</b>

Sumber: Bagian HR PT. Telkom Akses Gorontalo

### 3.2.3.2 Sampel

Arikunto (Riduwan, 2018) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi. Sampel penelitian merupakan sebagian dari populasi penelitian yang diambil, digunakan sebagai sumber data yang dapat mewakili populasi secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan pernyataan di atas, mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu dan biaya serta berhubung jumlah populasi pada PT. Telkom Akses Gorontalo sebanyak 106 orang, maka dari itu peneliti perlu menarik sampel dari jumlah populasi yang ada. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel secara acak (*random sampling*) dengan menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Dalam penarikan sampel ini ditentukan minimal 10% dari batas toleransi

kesalahan, sehingga berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh perhitungan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106 \cdot 0,1^2}$$

$$= 53$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 53 karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

### **3.2.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi melakukan pengamatan langsung dilapangan perihal aktifitas yang berhubungan dengan masalah yang diteliti
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah dibagian Human Resources (HR) PT. Telkom Akses Gorontalo
3. Kuisisioner dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pernyataan yang ditujukan kepada responden.

**Tabel 3.3 Penentuan Skor Jawaban Kuisioner**

<b>PILIHAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat setuju/Selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (sangat negatif)	1

### **3.2.5 Jenis dan Sumber Data**

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu dikelompokan kedalam dua golongan yaitu:

#### **3.2.5.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden
- b. Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah kantor.

#### **3.2.5.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung penyebaran kuesioner kepada responden. Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner dilakukan secara online

- b. Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.6 Metode Analisis Data**

Pendekatan analisis data menggunakan metode statistik yang dilakukan dengan mendiskusikan dan mempresentasikan hasil jawaban responden.Untuk mendapatkan data yang baik berdasarkan ide bahwa itu lebih dekat dengan kenyataan (objektif), sudah tentu diperlukan alat ukur yang valid dan dapat diandalkan (reliable) agar bisa dapat dipercaya. Pengujian ini sangat diperlukan karena digunakan untuk mendapatkan suatu hasil yang objektif.

#### **3.2.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrument menurut (Riduwan, 2018) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Untuk pengujian validitas penelitian ini menggunakan rumus *Pearson Product Moment* (PPM) menurut (Riduwan, 2018) sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = Koefisien Korelasi

$X_i$  = Jumlah skor item

$Y_i$  = Jumlah skor total (seluruh item)

$n$  = Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t_{\text{hitung}}$

$r$  = Koefisien korelasi hasil  $r_{\text{hitung}}$

$n$  = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0,5$  dan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ )

Kaidah keputusan : Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  berarti valid, sebaliknya

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  berarti tidak valid

**Tabel 3.4 Koefisien Korelasi**

Indeks Korelasi (r)	Keterangan
Antara 0,800 – 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,400 – 0,599	Cukup
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah (tidak valid)

### 3.2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpul data (instrument) yang digunakan. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang memang benar-benar nyata dan dapat dikatakan reliabel jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan kuisioner yang dibagikan akan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menghitung uji reliabilitas,

penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Riduwan, 2018) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$  = Jumlah varians skor tiap-tiap item

$S_t$  = Varianstotal

K = Jumlah item

Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (Tabel r) untuk  $\alpha = 0,05$  atau  $\alpha= 0,01$  dengan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Kemudian membuat keputusan membandingkan  $r_{11}$  dengan  $r_{tabel}$ . Adapun kaidah keputusan: Jika  $r_{11} > r_{tabel}$  berarti Reliabel dan  $r_{11} < r_{tabel}$  berarti Tidak Reliabel.

### 3.2.7 Konversi Data

Pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Likertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerik 1,2,3,4 dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.

3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap proporsi.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan:

$$\text{Skala (i)} = \frac{\text{Zriil (i-1)} - \text{Zriil (i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

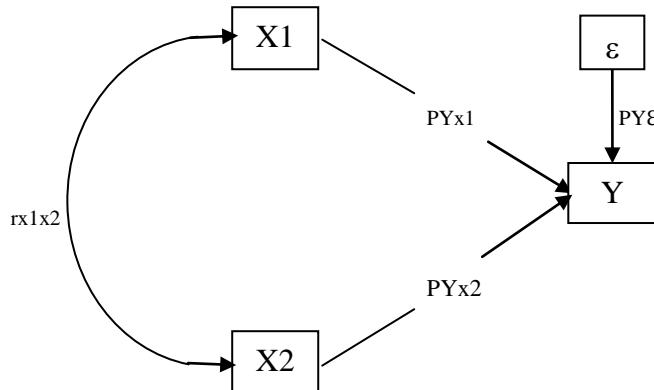
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan:

$$\text{Score} = \text{scale value} + |\text{scale value}| + 1$$

### **3.2.8 Rancangan Uji Hipotesis**

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention*, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini:



**Gambar 3.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py_{\varepsilon}$$

Di mana :

X1 : *Job Insecurity*

X2 : Beban Kerja

Y : *Turnover Intention*

$\varepsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi Y Tapi tidak diteliti

r : Korelasi antar variabel X

PY : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara sub-sub variabel yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> tetapi ada variabel epsilon ( $\varepsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

### 3.2.9 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py_{\varepsilon}$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $P_{yx_i}$  ( $i=1,2,3,4$ , dan 5)
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinan total  $X_1, X_2$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $Py_{\varepsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:
  - a. Pengaruh langsung:

$$Y \xleftarrow{} X_1 \xrightarrow{} Y (p_{yxi})(p_{yx_i}) : \text{dimana } I = 1, 2, \text{ dan } 3$$

9. Analisis data menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solutions) Versi 21.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Telkom Akses Gorontalo**

PT Telkom Akses (PTTA) Gorontalo ialah anak industri PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya dipunyai seluruhnya oleh Telkom.PTTA Gorontalo bergerak dalam bisnis penyediaan layanan konstruksi serta pengelolaan infrasruktur jaringan.Pendirian PTTA Gorontalo ialah bagian dari komitmen Telkom buat memperkenalkan akses data serta komunikasi tanpa batasan untuk segala warga Indonesia.PT Telkom Akses Gorontalo berupaya memperkenalkan koneksi internet bermutu serta terjangkau buat tingkatkan mutu sumber energi manusia sehingga sanggup bersaing ditingkat dunia.

Saat ini PT. Telkom Akses Gorontalo tengah membangun jaringan backbone berbasis Serat Optik ataupun Internet Protocol (IP) dengan menggelar 30 node terra router serta dekat 75.000 kilometer kabel Serat Optik. Pembangunan kabel serat optik ialah bagian dari program Indonesia Digital Network Halte Equipment (NTE), dan Jasa Pengelolaan Operasi serta Pemeliharaan jaringan Akses Broadband. PT. Telkom Akses Gorontalo didirikan pada bertepatan pada 12 Desember 2012 serta semenjak saat itu aktif dalam pekerjaan jasa konstruksi penggelaran jaringan akses broadband tercantum selaku lessor penyediaan Network Halte Equipment (NTE) dan menyediakan pekerjaan jasa Manage Service Operasi dan Pemeliharaan (OM, Operation & Maintenance) jaringan akses broadband.

#### **4.1.2 Visi Misi Perusahaan**

##### a. Visi

Menjadi perusahaan jasa operasi dan pemeliharaan jaringan broadband dan jasa konstruksi infrastruktur telekomunikasi yang terdepan di kawasan nusantara yang berorientasi kepada kualitas prima dan kepuasan seluruh stakeholder.

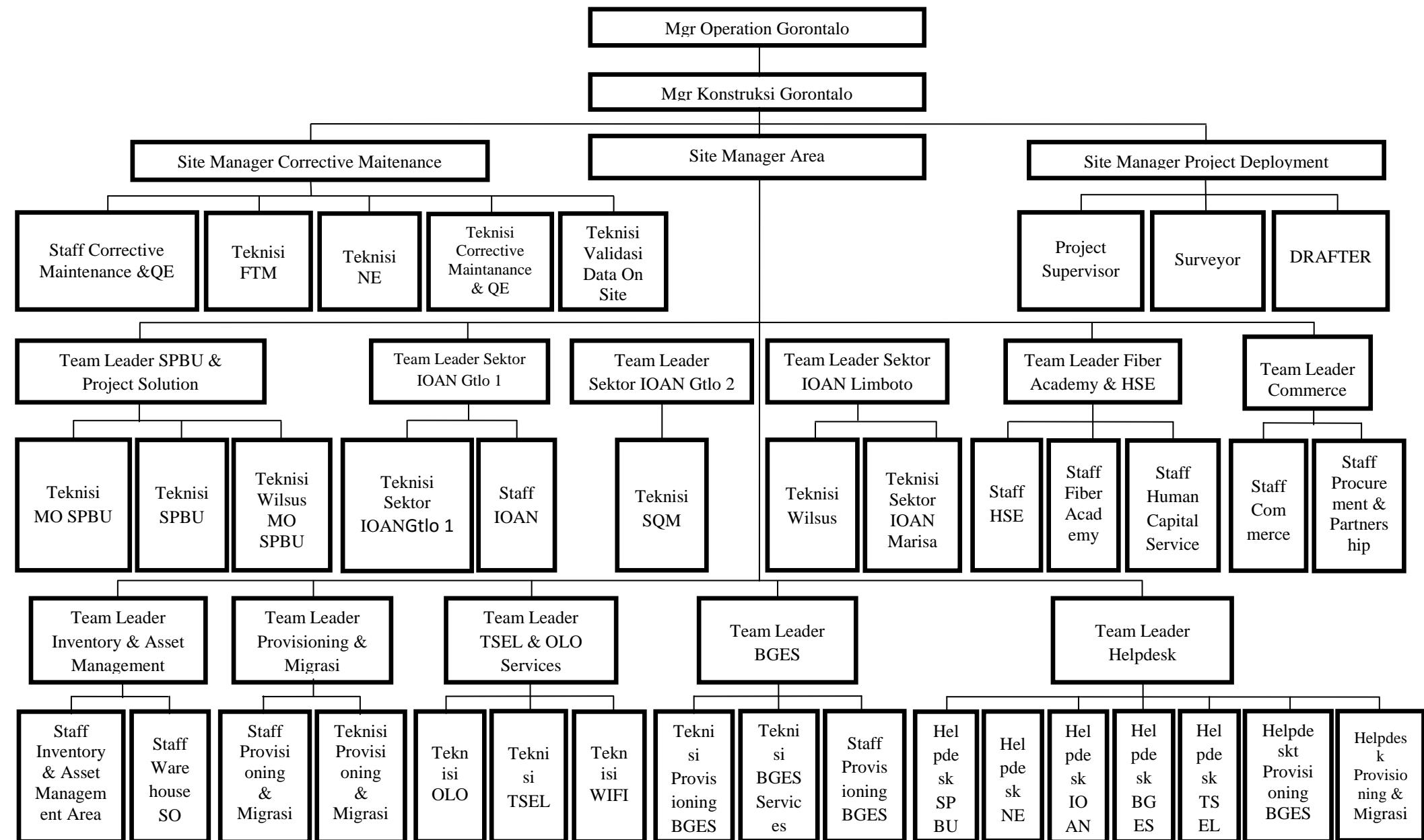
##### b. Misi

1. Mendukung suksesnya pengembangan perluasan dan peningkatan kualitas infrastruktur jaringan akses PT. Telekomunikasi Tbk.
2. Memberikan layanan prima dengan orientasi tepat mutu, tepat waktu, dan tepat volume infrastruktur jaringan akses.
3. Menciptakan tenaga kerja yang profesional, handal, dan cakap dibidang teknologi jaringan akses dan membina hubungan baik dengan lingkungan terkait pekerjaan konstruksi.
4. Memberikan hasil terbaik bagi seluruh stakeholder.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Gorontalo**

Struktur organisasi yang ada pada PT. Telkom Akses Gorontalo adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Telkom Akses Gorontalo**



## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah disebarluaskan langsung. Jumlah responden yang menjadi subyek penelitian ini sebanyak 53 responden yang memenuhi standar sampel penelitian. Dari 53 responden pada penelitian ini dikemukakan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini:

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden diartikan sebagai perbedaan yang tampak dari berbagai responden. Berikut ini jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	45	85%
Perempuan	8	15%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan jumlah responden perempuan. Hal ini dikarenakan bahwa memang pada PT. Telkom Akses Gorontalo lebih banyak membutuhkan karyawan laki-laki terutama untuk mengisi posisi jabatan pada bagian teknisi.

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Klasifikasi responden berikutnya adalah usia. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan usia pada karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo.

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
22 Tahun	8	15%
23 Tahun	10	19%
24 Tahun	12	23%
25 Tahun	14	26%
>25 Tahun	9	17%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo frekuensinya lebih banyak karyawan yang berusia 25 tahun dan usia 25 tahun merupakan usia yang sudah tergolong dalam kategori dewasa. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mobley(Prawitasari, 2020), dimana semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah intensi turnovernya.

## 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	30	56%
Diploma	3	6%
Sarjana	16	30%
Magister	4	8%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan frekuensinya lebih banyak pada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SLTA.Mowday (Prawitasari, 2020) berpendapat bahwa tingkat

pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan turnover. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.

#### **4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan data responden berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Dibawah 1 Tahun	7	13%
1 - 2 Tahun	10	19%
3 - 4 Tahun	24	45%
5 Tahun Ke atas	12	23%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer diolah 2021

Dari tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja frekuensinya lebih banyak pada karyawan yang lama bekerjanya 3-4 tahun dan ini bisa dikatakan masa kerja yang cukup lama dibanding dengan karyawan yang bekerja >3 tahun. Prihastuti (Prawitasari, 2020) mengemukakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin rendah kecenderungan turnovernya.

##### **4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan memberikan pengaruh terhadap *turnover intention*. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor rendah :  $1 \times 53 = 53$

Jumlah skor tertinggi :  $5 \times 53 = 265$

Rentang skalanya yaitu  $= \frac{265-53}{5} = 42,4$  dibulatkan menjadi 42

**Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor**

Interval	Kriteria
53 – 95	Sangat Rendah
96 – 138	Rendah
139 – 181	Sedang
182 – 224	Tinggi
225 – 267	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dimana data yang terkumpul dari 53 responden pada PT. Telkom Akses Gorontalo yang ditetapkan sebagai sampel, data masing-masing variabel dapat ditabulasi seperti tabel berikut :

### 1. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Hasil tabulasi data sub variabel *Job Insecurity* (X1) yang diisi oleh 53 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang *Job Insecurity* (X1)**

Skor	Item					
	X1.1			X1.2		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	20,8%	11	55	20,8%
4	14	56	26,4%	15	60	28,3%
3	27	81	50,9%	26	78	49,1%
2	1	2	1,9%	1	2	1,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>53</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Skor	Item					
	X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	20,8%	11	55	20,8%
4	16	64	30,2%	15	60	28,3%
3	24	72	45,3%	25	75	47,2%
2	2	4	3,8%	2	4	3,8%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>53</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel *Job Insecurity* (X1) berada pada kategori tinggi. Hal ini dipastikan terkadang karyawan mendapat ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang ketika melakukan kesalahan. Karena adanya ancaman tersebut maka dalam pemikiran karyawan akan muncul pikiran negatif akan dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik, dan tidak menutup kemungkinan mereka khawatir untuk tidak mendapatkan promosi jabatan. Ketika hal tersebut terjadi secara terus menerus maka karyawan tidak akan mampu untuk mencegahnya sehingga nantinya akan berdampak pada *turnover intention*.

## 2. Variabel Beban Kerja (X2)

Hasil tabulasi data sub variabel Beban Kerja (X2) yang diisi oleh 53 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja (X2)**

Skor	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	20,8%	12	60	22,6%	11	55	20,8%
4	18	72	34,0%	14	56	26,4%	19	76	35,8%
3	22	66	41,5%	24	72	45,3%	23	69	43,4%
2	2	4	3,8%	3	6	5,7%	0	0	0
1	0	0	0,0%	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	<b>53</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden tentang variabel Beban Kerja (X2)berada pada kategori tinggi. Hal ini dipastikan terkadang karyawan merasa terbebani karena target kerja tinggi. Karena adanya target kerja yang tinggi maka tidak menutup kemungkinan karyawan juga akan terbebani dengan kondisi pekerjaan tersebut dan juga terbebani karena standar pekerjaan yang tinggi, sehingga nantinya akan berdampak pada *turnover intention*.

### 3. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Hasil tabulasi data sub variabel *Turnover Intention* (Y) yang diisi oleh 53 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel *Turnover Intention* (Y)**

SKOR	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	20,8%	11	55	20,8%	11	55	20,8%
4	18	72	34,0%	19	76	35,8%	17	68	32,1%
3	24	72	45,3%	22	66	41,5%	24	72	45,3%
2	0	0	0,0%	1	2	1,9%	1	2	1,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>53</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>197</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

SKOR	Item					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	20,8%	11	55	20,8%
4	15	60	28,3%	14	56	26,4%
3	26	78	49,1%	27	81	50,9%
2	1	2	1,9%	1	2	1,9%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%
$\Sigma$	<b>53</b>	<b>195</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>194</b>	<b>100%</b>
<b>Kategori</b>	<b>Tinggi</b>			<b>Tinggi</b>		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwabahwa tanggapan responden tentang variabel *Turnover Intention* (Y)berada pada kategori tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan ketika mengalami *job insecurity* dan beban kerja, maka tidak menutup kemungkinan terkadang karyawan akan mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan, berpikir untuk mencari pekerjaan lain, berpikir untuk keluar dari perusahaan baik dalam waktu yang sekarang ataupun dalam waktu dekat, dan juga dapat membuat karyawan berpikir untuk keluar jika adanya pekerjaan yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.

#### 4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Daftar pernyataan dari kuisioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas, yang dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 53responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,5$ .

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian, dapat dilihat berikut ini:

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Job Insecurity* (X1)**

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Job Insecurity* (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	37,304	2,008	Valid	0,845	$> 0,5 =$ Reliabel
	X1.2	27,260	2,008	Valid		
	X1.3	59,530	2,008	Valid		
	X1.4	60,666	2,008	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Pada tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel *job insecurity* (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Semntara dari hasil tersebut menunjukkan koefisien alphanya sebesar 0,845 dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *job insecurity* (X1) dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,5.

### **2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Beban Kerja (X2)	X2.1	29,910	2,008	Valid	0,864	$> 0,5 =$ Reliabel
	X2.2	57,367	2,008	Valid		
	X2.3	28,084	2,008	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Pada tabel 4.10 diatas menjelaskan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel beban kerja (X2)menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Semntara dari hasil tersebut menunjukkan koefisien alphanya sebesar 0,864 dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan untuk variabel beban kerja (X2) dikatakanreliabel karena *Cronbach's Alpha*> 0,5.

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada olahan data SPSS.21.2021 diperoleh hasil penelitian sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Turnover Intention (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Turnover Intention (Y)	Y1.1	39,041	2,008	Valid	0,826	$> 0,50 =$ Reliabel
	Y1.2	41,487	2,008	Valid		
	Y1.3	33,826	2,008	Valid		
	Y1.4	37,779	2,008	Valid		
	Y1.5	27,260	2,008	Valid		

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

Pada tabel 4.11 diatas menjelaskan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel *turnover intention* (Y)menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini

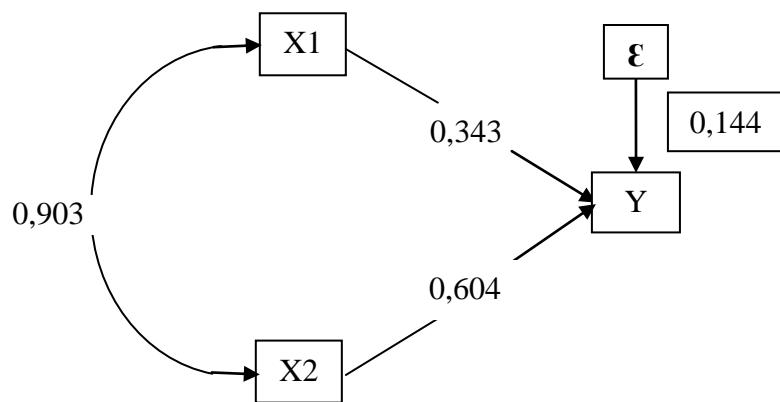
diambil dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Semntara dari hasil tersebut menunjukkan koefisien alphanya sebesar 0,826 dengan demikian dapat diartikan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *turnover intention* (Y) dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,5.

#### 4.2.4 Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 53 responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,343X_1 + 0,604X_2 + 0,144\epsilon$$

Selain persamaan diatas, untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Hasil analisis jalur diatas menunjukkan adanya hubungan antar variabel, dimana korelasi antara variabel X1 dengan X2 sebesar 0,903 atau 90,3% dengan

tingkat hubungan yang sangat kuat atau tinggi. Selanjutnya untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diperoleh hasil bahwa besarnya pengaruh *job insecurity*(X1) terhadap *turnover intention*(Y)0,343 atau 34,3% dan besarnya pengaruh beban kerja(X2) terhadap *turnover intention* (Y) 0,604 atau 60,4%. Sedangkan untuk hasil  $\alpha$ atau biasa disebut variabel lain tetapi tidak diteliti sebesar 0,144atau sekitar 14,4%.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12 Pengaruh *Job Insecurity* (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Keterangan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total (%)
X1 terhadap Y	0.343	-	34,3%
X2 terhadap Y	0.604	-	60,4%
Pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y			85,6%
Pengaruh variabel lain terhadap Y			14,4%
Total			100%

Sumber : Data Olahan dengan SPSS 21.2021

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.2.5.1 *Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X2)mempunyai nilai koefisien sebesar 0,856 atau 85,6%, sementara hasil uji statistik pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y)dapat di lihat dari Hasil uji  $F_{hitung}$  yang menunjukan hasil sebesar 148.840 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.17 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $148.840 > 3.17$ )dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas

0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnoverintention*(Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan **diterima**.

#### **4.2.5.2 *Job Insecurity* (X1) Secara Parsial berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa *Job Insecurity* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,343 atau 34,3% dengan nilai sig sebesar 0,008, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,008 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnoverintention*(Y), Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan **diterima**.

#### **4.2.5.3 Beban Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Hasil olahan data diperoleh bahwa Beban Kerja (X2)mempunyai nilai koefisien sebesar 0,604 atau 60,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X2)berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnoverintention*(Y), Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan **diterima**.

### 4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

#### **4.3.1 Job Insecurity (X1) dan Beban Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Intention (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi *job insecurity* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya kontribusi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo, dapat diartikan bila *job insecurity* dan beban kerja meningkat maka akan meningkat pula angka *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

Emberland dan Rundmo (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) mendefinisikan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dimana mereka bekerja. Adapun tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah *job insecurity* dan beban kerja. *Job insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja) yang dimaksud disini yakni karyawan sering mendapatkan ancaman yang ada keterkaitannya dengan pekerjaan.

Dalam hal ini karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat penting, tentunya memastikan rasa aman pada karyawan ketika mereka bekerja merupakan hal yang mendasar bagi PT. Telkom Akses Gorontalo. Sebab ketika karyawan merasa aman dalam bekerja akan membuat karyawan akan tetap bertahan. Begitupun sebaliknya ketika karyawan merasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) maka dapat memungkinkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan.

Selain dari *job insecurity*, beban kerja juga merupakan faktor yang

mempengaruhi *turnover intention*. Krich (Nisa, Febriyanti, & Fauziah, 2019) mendefinisikan beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya.

Beban kerja yang dimaksud adalah terlalu banyaknya pekerjaan yang diberikan, oleh karena itu PT. Telkom Akses Gorontalo juga harus memperhatikan pekerjaan yang akan diberikan pada karyawan agar nantinya karyawan merasa tidak terbebani. Sebab, beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja orang yang dipergunakan atau yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Jika tingginya beban kerja yang diberikan maka akan berdampak pula pada tingginya angka *turnover intention*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020), dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **4.3.2 Job Insecurity (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Turnover Intention (Y)**

*Job insecurity* merupakan ketidakamanan kerja yang dialami sendiri oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, *job insecurity* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya jika semakin tinggi karyawan yang mengalami *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula angka *turnover intention*. Selain itu, variabel *job insecurity* ini memiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan variabel beban kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel *job insecurity* berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan tersebut banyak yang mengalami rasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan dikarenakan sering mendapatkan ancaman, seperti pemotongan gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, tidak mendapatkan promosi jabatan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Green (Audina & Kusmayadi, 2018) mengatakan bahwa merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Oleh karena itu, apabila hal ini terjadi maka karyawan yang bekerja akan merasa gelisah, serta merasa terancam terhadap kehidupan yang mereka alami dikemudian hari. Sebab Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya atau akan menimbulkan pemikiran dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020) yang menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Audina & Kusmayadi, 2018) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job*

*insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

#### **4.3.3 Beban Kerja (X2) Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Turnover Intention (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan variabel *job insecurity*. Artinya jika beban kerja meningkat maka akan berdampak pada tingginya angka *turnover intention*.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus disesuaikan dalam waktu tertentu. Tingginya pengaruh beban kerja maka akan mengakibatkan produktivitas menurun sehingga untuk mencapai target akan sulit tercapai dan akan lebih meningkatkan pada tingginya angka *turnover intention*.

Fenomena yang ada pada PT. Telkom Akses Gorontalo yang telah diutarakan oleh informan tidak selesai dengan apa yang dialami oleh karyawan. Penjelasan ini diukur berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel beban kerja berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan tersebut banyak merasa terbebani karena kondisi pekerjaan, dan juga terbebani karena target kerja serta standar pekerjaan yang tinggi. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka karyawan akan semakin tidak nyaman untuk bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schultz (Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, 2020), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan

terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan dua penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Syauqi, Abdurrahman, & Frendika, 2020) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan penelitian yang dilakukan oleh (Prima, Riadi, & Heksarini, 2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja memberikan efek positif dan signifikan dalam meningkatkan niat *turnover* karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
2. *Job insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
3. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh informasi bahwa pengaruh *job insecurity* memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Oleh karena itu disarankan kepada PT. Telkom Akses Gorontalo agar lebih memastikan rasa aman pada karyawan terutama *job insecurity* yang sifatnya bersifat non-fisik yakni dengan cara mengurangi tingkat ancaman terkait dengan ketidakpastian masalah gaji dan menghargai potensi yang dimiliki karyawan, sebab ketika karyawan merasa aman dalam bekerja tentunya membuat karyawan akan tetap bertahan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diperoleh informasi bahwa pengaruh beban kerja memiliki pengaruh yang lebih tinggi terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Oleh karena itu disarankan kepada PT. Telkom Akses Gorontalo agar tidak terlalu membebani karyawan secara terus menerus seperti dengan cara mengurangi target kerja yang tinggi, serta kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan, sebab ketika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki tentunya akan membuat karyawan merasa tidak betah dan tidak nyaman dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memperdalam kajian tentang *turnover intention* dengan meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention*, seperti work-family conflict dan kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* , 87-88, 90-91.
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). PENGARUH JOB INSECURITY, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DI PT. AGRO PRIMA SEJAHTERA LAMPUNG. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* , 75.
- Cahyaningrum, F. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA DAN KELELAHAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Skripsi* , 16, 21.
- Erisman, A., & Arini, E. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Dalam Perspektif Managerial dan Sosial)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi* , 29-30.
- Furhasari, L. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. *Skripsi* , 10-12, 18-19.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium* , 78-79, 81.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Keja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Jorunal of Management* , 4-5.
- Kartono. (2017). *PERSONALITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, EMOTIONAL INTELLEGENCE, JOB BURNOUT Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lutfiani, A. P. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi* , 30, 32-33.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* , 101.

- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 102.
- Prawitasari, A. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE BENGKULU. 179-180.
- Prima, F. B., Riadi, S. S., & Heksarini, A. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*.
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 5973.
- Riduwan. (2018). *METODE DAN TEKNIK MENYUSUN PROPOSAL PENELITIAN*. (H. Husdarta, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Safitri, R. (2019). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA CV MEKAR JAYA MAKMUR LAMPUNG. *Skripsi*, 17.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HOTEL ASANA AGUNG PUTRA BALI. *Jurnal Manajemen Unud*, V, 6432, 6436.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Batam. *Jurnal Dimensi*, 211-212.
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen*, 285-286.
- Wiguna, R. I. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, VII, 5.
- Yuliani, N. K. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk. Cabang Gajah Mada Denpasar. 5.

## **Lampiran 1 : Kuisioner/Angket Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Sdr(i)

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu/Sdr(i), saya memohon kesediaannya untuk meluangkan waktu sedikit guna untuk mengisi kuisioner/angket yang telah saya sediakan. Kuisioner/angket ini dibuat semata-mata untuk kepentingan ilmiah dalam rangka penelitian saya yang bejudul: **“Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention”**.

Kuisisioner/angket ini terdiri atas beberapa pertanyaan, yang dimana bahwa keberhasilan penelitian ini sangat tergantung dari partisipasi Bapak/Ibu/Sdr(i) dalam menjawab kuisioner/angket. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya.

Atas partisipasi dan kerjasama anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Penulis

## KUISSIONER PENELITIAN

### **4.3.3.1 Data Responden dan Petunjuk Pengisian Kuisioner**

1. Data Responden:
  - 1) Jenis kelamin :
  - 2) Usia :
  - 3) Pendidikan :
    - a. SLTA
    - b. Diploma
    - c. Sarjana (S1)
    - d. S2/S3
  - 4) Lama bekerja :
    - a. Dibawah 1 tahun
    - b. 1-2 tahun
    - c. 3-4 tahun
    - d. 5 tahun ke atas
2. Petunjuk Pengisian Kuisioner
 

Bapak/Ibu/Sdr(i) dipersilahkan untuk memilih salah satu jawaban yang dianggap tepat atau sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i) dengan melingkari atau memberi tanda centang pada salah satu jawaban disetiap item pertanyaan.

### **4.3.3.2 Daftar Pernyataan Kuisioner**

#### **Variabel Job Insecurity (X1)**

1. Mendapatkan ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang ketika melakukan kesalahan
  - a. Selalu mendapat ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang ketika melakukan kesalahan
  - b. Sering mendapat ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang ketika melakukan kesalahan
  - c. Kadang-kadang mendapat ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang ketika melakukan kesalahan
  - d. Jarang mendapat ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang ketika melakukan kesalahan
  - e. Tidak pernah mendapat ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang ketika melakukan kesalahan
2. Munculnya pikiran negatif terjadinya ancaman akan dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik
  - a. Selalu muncul pikiran negatif terjadinya ancaman akan dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik
  - b. Sering muncul pikiran negatif terjadinya ancaman akan dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik
  - c. Kadang-kadang muncul pikiran negatif terjadinya ancaman akan dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik

- d. Jarang muncul pikiran negatif terjadinya ancaman akan dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik
- e. Tidak pernah muncul pikiran negatif terjadinya ancaman akan dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik
- 3. Munculnya kekhawatiran untuk tidak mendapatkan promosi jabatan
  - a. Selalu muncul kekhawatiran untuk tidak mendapatkan promosi jabatan
  - b. Sering muncul kekhawatiran untuk tidak mendapatkan promosi jabatan
  - c. Kadang-kadang muncul kekhawatiran untuk tidak mendapatkan promosi jabatan
  - d. Jarang muncul kekhawatiran untuk tidak mendapatkan promosi jabatan
  - e. Tidak pernah muncul kekhawatiran untuk tidak mendapatkan promosi jabatan
- 4. Ketidakmampuan dalam mencegah terjadinya ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, dan tidak mendapatkan promosi jabatan
  - a. Selalu tidak mampu untuk mencegah terjadinya ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, dan tidak mendapatkan promosi jabatan
  - b. Sering tidak mampu untuk mencegah terjadinya ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, dan tidak mendapatkan promosi jabatan
  - c. Kadang-kadang tidak mampu untuk mencegah terjadinya ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, dan tidak mendapatkan promosi jabatan
  - d. Jarang tidak mampu untuk mencegah terjadinya ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, dan tidak mendapatkan promosi jabatan
  - e. Tidak pernah tidak mampu untuk mencegah terjadinya ancaman berupa tidak dapat mempertahankan tingkat gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, dan tidak mendapatkan promosi jabatan

### **Variabel Beban Kerja (X2)**

1. Karyawan terbebani karena target kerja yang tinggi
  - a. Selalu terbebani karena target kerja yang tinggi
  - b. Sering terbebani karena target kerja yang tinggi
  - c. Kadang-kadang terbebani karena target kerja yang tinggi
  - d. Jarang terbebani karena target kerja yang tinggi
  - e. Tidak pernah terbebani karena target kerja yang tinggi

2. Karyawan terbebani dengan kondisi pekerjaan saat ini
  - a. Selalu terbebani dengan kondisi pekerjaan saat ini
  - b. Sering terbebani dengan kondisi pekerjaan saat ini
  - c. Kadang-kadang terbebani dengan kondisi pekerjaan saat ini
  - d. Jarang terbebani dengan kondisi pekerjaan saat ini
  - e. Tidak pernah terbebani dengan kondisi pekerjaan saat ini
3. Karyawan terbebani karena standar pekerjaan yang tinggi
  - a. Selalu terbebani karena standar pekerjaan yang tinggi
  - b. Sering terbebani karena standar pekerjaan yang tinggi
  - c. Kadang-kadang terbebani karena standar pekerjaan yang tinggi
  - d. Jarang terbebani karena standar pekerjaan yang tinggi
  - e. Tidak pernah terbebani karena standar pekerjaan yang tinggi

#### **Variabel Turnover Intention (Y)**

1. Mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan
  - a. Selalu mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan
  - b. Sering mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan
  - c. Kadang-kadang mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan
  - d. Jarang mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan
  - e. Tidak pernah mempunyai keinginan untuk meninggalkan perusahaan
2. Terpikirkan untuk mencari pekerjaan yang lain
  - a. Selalu berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain
  - b. Sering berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain
  - c. Kadang-kadang berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain
  - d. Jarang berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain
  - e. Tidak pernah berpikir untuk mencari pekerjaan yang lain
3. Terpikirkan untuk keluar dari perusahaan
  - a. Selalu berpikir untuk keluar dari perusahaan
  - b. Sering berpikir untuk keluar dari perusahaan
  - c. Kadang-kadang berpikir untuk keluar dari perusahaan
  - d. Jarang terpikirkan untuk keluar dari perusahaan
  - e. Tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan
4. Terpikirkan untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat
  - a. Selalu berpikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat
  - b. Sering berpikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat
  - c. Kadang-kadang berpikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat
  - d. Jarang berpikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat
  - e. Tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat

5. Terpikirkan untuk keluar jika ada pekerjaan yang lebih baik
  - a. Selalu berpikir untuk keluar jika ada pekerjaan yang lebih baik
  - b. Sering berpikir untuk keluar jika ada pekerjaan yang lebih baik
  - c. Kadang-kadang berpikir untuk keluar jika ada pekerjaan yang lebih baik
  - d. Jarang berpikir untuk keluar jika ada pekerjaan yang lebih baik
  - e. Tidak pernah berpikir untuk keluar jika ada pekerjaan yang lebih baik

**Lampiran 2 : Data Ordinal & Data Interval**

<b>Variabel Job Insecurity (X1)</b>					
<b>No.Resp</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>	<b>TOTAL</b>
1	4	4	3	3	14
2	4	3	4	4	15
3	3	4	3	3	13
4	3	3	3	3	12
5	3	3	4	4	14
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	4	4	14
9	3	3	4	4	14
10	4	4	3	3	14
11	3	4	3	3	13
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	3	3	3	3	12
18	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	4	4	3	3	14
22	2	3	2	2	9
23	3	3	4	4	14
24	4	3	3	3	13
25	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	5	5	5	5	20
31	3	4	3	3	13
32	5	5	5	5	20
33	5	5	5	5	20

34	3	3	4	4	14
35	5	5	5	5	20
36	3	3	3	3	12
37	4	3	3	3	13
38	3	3	3	3	12
39	3	4	4	4	15
40	5	5	5	5	20
41	4	3	3	3	13
42	3	2	3	3	11
43	3	3	3	3	12
44	3	3	3	3	12
45	4	4	3	3	14
46	3	3	4	4	14
47	4	3	4	3	14
48	3	4	3	3	13
49	3	3	3	3	12
50	3	3	2	2	10
51	3	4	3	3	13
52	3	3	4	4	14
53	3	3	4	4	14

### Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
	3.000	27.000	0.509	0.528	0.398	0.071	2.752
	4.000	14.000	0.264	0.792	0.286	0.815	3.865
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.821
2.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
	3.000	26.000	0.491	0.509	0.399	0.024	2.723
	4.000	15.000	0.283	0.792	0.286	0.815	3.840
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.821
3.000	2.000	2.000	0.038	0.038	0.082	-1.778	1.000
	3.000	24.000	0.453	0.491	0.399	-0.024	2.478
	4.000	16.000	0.302	0.792	0.286	0.815	3.551
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.557
4.000	2.000	2.000	0.038	0.038	0.082	-1.778	1.000
	3.000	25.000	0.472	0.509	0.399	0.024	2.506
	4.000	15.000	0.283	0.792	0.286	0.815	3.576
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.557
5.000	9.000	1.000	1.000	1.000	0.000		1.000

### Successive Interval

<b>x1.1</b>	<b>x1.2</b>	<b>x1.3</b>	<b>x1.4</b>	<b>TOTAL</b>
3.865	3.840	2.478	2.506	12.690
3.865	2.723	3.551	3.576	13.715
2.752	3.840	2.478	2.506	11.577
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601
3.865	3.840	2.478	2.506	12.690
2.752	3.840	2.478	2.506	11.577
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
3.865	3.840	3.551	3.576	14.832
3.865	3.840	3.551	3.576	14.832
3.865	3.840	3.551	3.576	14.832
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
3.865	3.840	2.478	2.506	12.690
1.000	2.723	1.000	1.000	5.723
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601
3.865	2.723	2.478	2.506	11.573
3.865	3.840	3.551	3.576	14.832
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
3.865	3.840	3.551	3.576	14.832
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
2.752	3.840	2.478	2.506	11.577
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
3.865	2.723	2.478	2.506	11.573
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
2.752	3.840	3.551	3.576	13.718
4.821	4.821	4.557	4.557	18.756

3.865	2.723	2.478	2.506	11.573
2.752	1.000	2.478	2.506	8.736
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
3.865	3.840	2.478	2.506	12.690
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601
3.865	2.723	3.551	2.506	12.646
2.752	3.840	2.478	2.506	11.577
2.752	2.723	2.478	2.506	10.460
2.752	2.723	1.000	1.000	7.475
2.752	3.840	2.478	2.506	11.577
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601
2.752	2.723	3.551	3.576	12.601

<b>Variabel Beban Kerja (X2)</b>				
<b>No.Resp</b>	<b>X2.1</b>	<b>X2.2</b>	<b>X2.3</b>	<b>TOTAL</b>
1	4	3	3	10
2	4	4	4	12
3	3	3	4	10
4	3	3	3	9
5	3	3	3	9
6	3	3	4	10
7	3	3	3	9
8	3	4	4	11
9	4	4	3	11
10	4	3	3	10
11	4	3	3	10
12	3	3	4	10
13	4	3	3	10
14	4	3	3	10
15	3	4	4	11
16	3	4	4	11
17	4	3	4	11
18	5	5	5	15
19	5	5	5	15
20	5	5	5	15

21	4	4	3	11
22	2	2	3	7
23	4	3	3	10
24	4	4	3	11
25	3	4	4	11
26	5	5	5	15
27	4	5	4	13
28	5	5	5	15
29	5	5	5	15
30	5	5	5	15
31	3	3	4	10
32	5	5	5	15
33	5	5	5	15
34	4	3	4	11
35	5	5	5	15
36	3	2	3	8
37	3	3	3	9
38	3	4	4	11
39	4	4	4	12
40	5	5	5	15
41	4	3	3	10
42	3	3	3	9
43	2	2	3	7
44	3	4	3	10
45	3	4	4	11
46	4	4	3	11
47	4	4	4	12
48	3	3	4	10
49	3	3	3	9
50	3	3	4	10
51	3	3	3	9
52	4	3	4	11
53	3	3	3	9

### Successive Detail

<b>Col</b>	<b>Category</b>	<b>Freq</b>	<b>Prop</b>	<b>Cum</b>	<b>Density</b>	<b>Z</b>	<b>Scale</b>
1.000	2.000	2.000	0.038	0.038	0.082	-1.778	1.000
	3.000	22.000	0.415	0.453	0.396	-0.119	2.421
	4.000	18.000	0.340	0.792	0.286	0.815	3.501
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.557
2.000	2.000	3.000	0.057	0.057	0.114	-1.584	1.000
	3.000	24.000	0.453	0.509	0.399	0.024	2.381
	4.000	14.000	0.264	0.774	0.301	0.751	3.381
	5.000	12.000	0.226	1.000	0.000		4.340
3.000	3.000	23.000	0.434	0.434	0.393	-0.166	1.000
	4.000	19.000	0.358	0.792	0.286	0.815	2.206
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		3.286
4.000	7.000	2.000	0.182	0.182	0.264	-0.908	1.000
	8.000	1.000	0.091	0.273	0.332	-0.605	1.702
	9.000	8.000	0.727	1.000	0.000		2.909

### Successive Interval

<b>x2.1</b>	<b>x2.2</b>	<b>x2.3</b>	<b>TOTAL</b>
3.501	2.381	1.000	6.882
3.501	3.381	2.206	9.088
2.421	2.381	2.206	7.008
2.421	2.381	1.000	5.802
2.421	2.381	1.000	5.802
2.421	2.381	2.206	7.008
2.421	2.381	1.000	5.802
2.421	3.381	2.206	8.008
3.501	3.381	1.000	7.882
3.501	2.381	1.000	6.882
3.501	2.381	1.000	6.882
2.421	2.381	2.206	7.008
3.501	2.381	1.000	6.882
3.501	2.381	1.000	6.882
2.421	3.381	2.206	8.008
3.501	2.381	2.206	8.008
4.557	4.340	3.286	12.182
4.557	4.340	3.286	12.182
4.557	4.340	3.286	12.182
3.501	3.381	1.000	7.882
1.000	1.000	1.000	3.000
3.501	2.381	1.000	6.882
3.501	3.381	1.000	7.882

2.421	3.381	2.206	8.008
4.557	4.340	3.286	12.182
3.501	4.340	2.206	10.047
4.557	4.340	3.286	12.182
4.557	4.340	3.286	12.182
4.557	4.340	3.286	12.182
2.421	2.381	2.206	7.008
4.557	4.340	3.286	12.182
4.557	4.340	3.286	12.182
3.501	2.381	2.206	8.088
4.557	4.340	3.286	12.182
2.421	1.000	1.000	4.421
2.421	2.381	1.000	5.802
2.421	3.381	2.206	8.008
3.501	3.381	2.206	9.088
4.557	4.340	3.286	12.182
3.501	2.381	1.000	6.882
2.421	2.381	1.000	5.802
1.000	1.000	1.000	3.000
2.421	3.381	1.000	6.802
2.421	3.381	2.206	8.008
3.501	3.381	1.000	7.882
3.501	3.381	2.206	9.088
2.421	2.381	2.206	7.008
2.421	2.381	1.000	5.802
2.421	2.381	2.206	7.008
2.421	2.381	1.000	5.802
3.501	2.381	2.206	8.088
2.421	2.381	1.000	5.802

Variabel Turnover Intention (Y)						
No.Resp	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	3	3	4	4	4	18
2	4	4	3	3	4	18
3	4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	4	3	16
5	3	2	3	2	3	13
6	4	3	3	3	3	16

7	3	3	4	3	3	16
8	4	4	4	4	3	19
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	4	16
11	3	3	3	3	3	15
12	4	4	3	4	3	18
13	3	3	3	3	3	15
14	3	4	4	3	4	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	3	4	19
17	3	3	3	4	3	16
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	3	3	3	4	4	17
22	3	3	3	3	2	14
23	3	4	3	4	3	17
24	3	4	3	3	4	17
25	4	3	3	4	4	18
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	3	19
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	3	4	3	3	17
35	5	5	5	5	5	25
36	3	3	3	3	3	15
37	3	4	3	3	4	17
38	4	3	4	3	3	17
39	4	4	4	3	3	18
40	5	5	5	5	5	25
41	3	3	2	3	4	15
42	3	3	3	3	3	15

43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	3	3	3	15
45	4	4	4	4	4	20
46	3	4	4	3	3	17
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	4	3	19
49	3	3	3	3	3	15
50	4	4	3	4	3	18
51	3	4	3	3	3	16
52	4	3	4	3	3	17
53	3	4	4	3	3	17

### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	24.000	0.453	0.453	0.396	-0.119	1.000
	4.000	18.000	0.340	0.792	0.286	0.815	2.199
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		3.254
2.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
	3.000	22.000	0.415	0.434	0.393	-0.166	2.605
	4.000	19.000	0.358	0.792	0.286	0.815	3.741
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.821
3.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
	3.000	24.000	0.453	0.472	0.398	-0.071	2.665
	4.000	17.000	0.321	0.792	0.286	0.815	3.791
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.821
4.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
	3.000	26.000	0.491	0.509	0.399	0.024	2.723
	4.000	15.000	0.283	0.792	0.286	0.815	3.840
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.821
5.000	2.000	1.000	0.019	0.019	0.046	-2.078	1.000
	3.000	27.000	0.509	0.528	0.398	0.071	2.752
	4.000	14.000	0.264	0.792	0.286	0.815	3.865
	5.000	11.000	0.208	1.000	0.000		4.821
6.000	13.000	1.000	0.091	0.091	0.164	-1.335	1.000
	14.000	1.000	0.091	0.182	0.264	-0.908	1.695
	15.000	9.000	0.818	1.000	0.000		3.122

### Successive Interval

<b>Y1.1</b>	<b>Y1.2</b>	<b>Y1.3</b>	<b>Y1.4</b>	<b>Y1.5</b>	<b>TOTAL</b>
1.000	2.605	3.791	3.840	3.865	15.101
2.199	3.741	2.665	2.723	3.865	15.193
2.199	2.605	2.665	2.723	2.752	12.944
1.000	2.605	2.665	3.840	2.752	12.862
1.000	1.000	2.665	1.000	2.752	8.417
2.199	2.605	2.665	2.723	2.752	12.944
1.000	2.605	3.791	2.723	2.752	12.871
2.199	3.741	3.791	3.840	2.752	16.322
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
1.000	2.605	2.665	2.723	3.865	12.859
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
2.199	3.741	2.665	3.840	2.752	15.197
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
1.000	3.741	3.791	2.723	3.865	15.120
2.199	3.741	3.791	3.840	3.865	17.436
2.199	3.741	3.791	2.723	3.865	16.319
1.000	2.605	2.665	3.840	2.752	12.862
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
1.000	2.605	2.665	3.840	3.865	13.976
1.000	2.605	2.665	2.723	1.000	9.994
1.000	3.741	2.665	3.840	2.752	13.998
1.000	3.741	2.665	2.723	3.865	13.995
2.199	2.605	2.665	3.840	3.865	15.174
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
2.199	3.741	3.791	3.840	3.865	17.436
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
2.199	3.741	3.791	3.840	2.752	16.322
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
2.199	2.605	3.791	2.723	2.752	14.069
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
1.000	3.741	2.665	2.723	3.865	13.995
2.199	2.605	3.791	2.723	2.752	14.069
2.199	3.741	3.791	2.723	2.752	15.205
3.254	4.821	4.821	4.821	4.821	22.539

1.000	2.605	1.000	2.723	3.865	11.194
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
2.199	3.741	3.791	3.840	3.865	17.436
1.000	3.741	3.791	2.723	2.752	14.007
2.199	3.741	3.791	3.840	3.865	17.436
2.199	3.741	3.791	3.840	2.752	16.322
1.000	2.605	2.665	2.723	2.752	11.745
2.199	3.741	2.665	3.840	2.752	15.197
1.000	3.741	2.665	2.723	2.752	12.881
2.199	2.605	3.791	2.723	2.752	14.069
1.000	3.741	3.791	2.723	2.752	14.007

### Lampiran 3 :Deskriptif Variabel Penelitian

#### **Variabel Job Insecurity (X1)**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	27	50.9	50.9	52.8
Valid 4	14	26.4	26.4	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	26	49.1	49.1	50.9
Valid 4	15	28.3	28.3	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	24	45.3	45.3	49.1
Valid 4	16	30.2	30.2	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	25	47.2	47.2	50.9
Valid 4	15	28.3	28.3	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Variabel Beban Kerja(X2)****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.8	3.8	3.8
3	22	41.5	41.5	45.3
Valid 4	18	34.0	34.0	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5.7	5.7	5.7
3	24	45.3	45.3	50.9
Valid 4	14	26.4	26.4	77.4
5	12	22.6	22.6	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	43.4	43.4
	4	19	35.8	79.2
	5	11	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Variabel Turnover Intention (Y)****Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	45.3	45.3
	4	18	34.0	79.2
	5	11	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	22	41.5	43.4
	4	19	35.8	79.2
Total	53	100.0	100.0	

**Y1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9
	3	24	45.3	47.2
	4	17	32.1	79.2
Total	53	100.0	100.0	

**Y1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	26	49.1	49.1	50.9
Valid 4	15	28.3	28.3	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

**Y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.9	1.9	1.9
3	27	50.9	50.9	52.8
Valid 4	14	26.4	26.4	79.2
5	11	20.8	20.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

## Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Job Insecurity* (X1)

#### **Reliability Scale: ALL VARIABLES**

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	53 100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0 .0
	Total	53 100.0

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

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
	.845	5

#### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.818 **	.769 **	.756 **	.909 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.818 **	1	.699 **	.715 **	.878 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.769 **	.699 **	1	.987 **	.942 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.756 **	.715 **	.987 **	1	.943 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53
X1	Pearson Correlation	.909 **	.878 **	.942 **	.943 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53

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

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja(X2)

#### **Reliability Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	4

#### **Correlations**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.762**	.637**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
X2.2	N	53	53	53	53
	Pearson Correlation	.762**	1	.771**	.940**
X2.3	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53
X2	Pearson Correlation	.637**	.771**	1	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53
	Pearson Correlation	.888**	.940**	.881**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53

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

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Turnover Intention (Y)*

#### **Reliability Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	53	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	6

#### **Correlations**

**Correlations**

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.787**	.822**	.798**	.728**	.913**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y1.2	Pearson Correlation	.787**	1	.797**	.803**	.763**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y1.3	Pearson Correlation	.822**	.797**	1	.745**	.705**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y1.4	Pearson Correlation	.798**	.803**	.745**	1	.762**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y1.5	Pearson Correlation	.728**	.763**	.705**	.762**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y	Pearson Correlation	.913**	.918**	.900**	.910**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53

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

## Lampiran 5 : Uji Hipotesis

### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 <sup>a</sup>	.856	.850	1.555889

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.620	2	360.310	148.840	.000 <sup>b</sup>
	Residual	121.040	50	2.421		
	Total	841.660	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.163	.905	2.391	.021
	X1	.417	.151	.343	.008
	X2	.983	.203	.604	.000

a. Dependent Variable: Y

### Uji Korelasi Antar Variabel

#### Correlations

		Correlations	
		X1	X2
X1	Pearson Correlation	1	.903 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
X2	Pearson Correlation	.903 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

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

## Rumus T-Hitung

Variabel	r	n	$r^2$	$1-r^2$	$r\sqrt{n-2}$	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
X1	0,909	53	0,826	0,174	6,491	37,304	2,008
	0,878	53	0,770	0,230	6,270	27,260	2,008
	0,942	53	0,887	0,113	6,727	59,530	2,008
	0,943	53	0,889	0,111	6,734	60,666	2,008

Variabel	r	n	$r^2$	$1-r^2$	$r\sqrt{n-2}$	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
X2	0,888	53	0,788	0,212	6,341	29,910	2,008
	0,940	53	0,883	0,117	6,712	57,367	2,008
	0,881	53	0,776	0,224	6,291	28,084	2,008

Variabel	r	n	$r^2$	$1-r^2$	$r\sqrt{n-2}$	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
Y	0,913	53	0,833	0,167	6,520	39,041	2,008
	0,918	53	0,842	0,158	6,555	41,487	2,008
	0,900	53	0,810	0,190	6,427	33,826	2,008
	0,910	53	0,828	0,172	6,498	37,779	2,008
	0,878	53	0,770	0,230	6,270	27,260	2,008

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.86	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.86	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.86	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.86	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.86	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.86	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**LAMPIRAN 7 T-Table**  
Nilai-nilai dalam Distribusi t

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI							
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%	
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574	
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566	
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558	
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551	
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544	
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538	
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532	

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

---

Nomor : 2983/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XII/2020

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Pimpinan PT. Telkom Akses Gorontalo  
di,-  
Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Zulham, Ph.D
NIDN	:	0911108104
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Siti Tarwiyah Karim
NIM	:	E2117062
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	PT. TELKOM AKSES GORONTALO
Judul Penelitian	:	PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PT. TELKOMAKSES GORONTALO**

Jl. Jaksa agung suprapto no. 22 limbau dua kota selatan kota gorontalo pos. 96138  
Kota Gorontalo

**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN**

Nomor : 141/TA.03/GTO/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Mgr Operation PT. Telkom Akses Witel Gorontalo menerangkan kepada :

Nama	:	Siti Tarwiyah Karim
NIM	:	E2117062
Universitas	:	Universitas Ichsan Gorontalo
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 21 September 2020 s/d 28 Februari 2021 pada PT. Telkom Akses Gorontalo, dengan judul **“Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya dan atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Gorontalo, 25 Maret 2021  
Mgr Operation PT. Telkom  
Akses Witel Gorontalo

  
**Telkom Akses**

**ANDIARDIAN SAPUTRA T**  
NIK . 896011



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS IHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

---

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0071/UNISAN-G/S-BP/IV/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN	:	0906058301
Unit Kerja	:	Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	SITI TARWIYAH KARIM
NIM	:	E2117062
Program Studi	:	Manajemen (S1)
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Telkom Akses Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 32%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujangkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 01 April 2021  
Tim Verifikasi,



**Sunarto Taliki, M.Kom**  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

3/31/2021 SITI TARWIYAH KARIM (SKRIPSI).docx • E2117062

**turnitin**

161717905595\_E2117062 SITI TARWIYAH KARIM (SKRIPSI).docx  
Mar 31, 2021  
10725 words / 67344 characters

**E2117062**  
**SITI TARWIYAH KARIM (SKRIPSI).docx**

**Sources Overview**

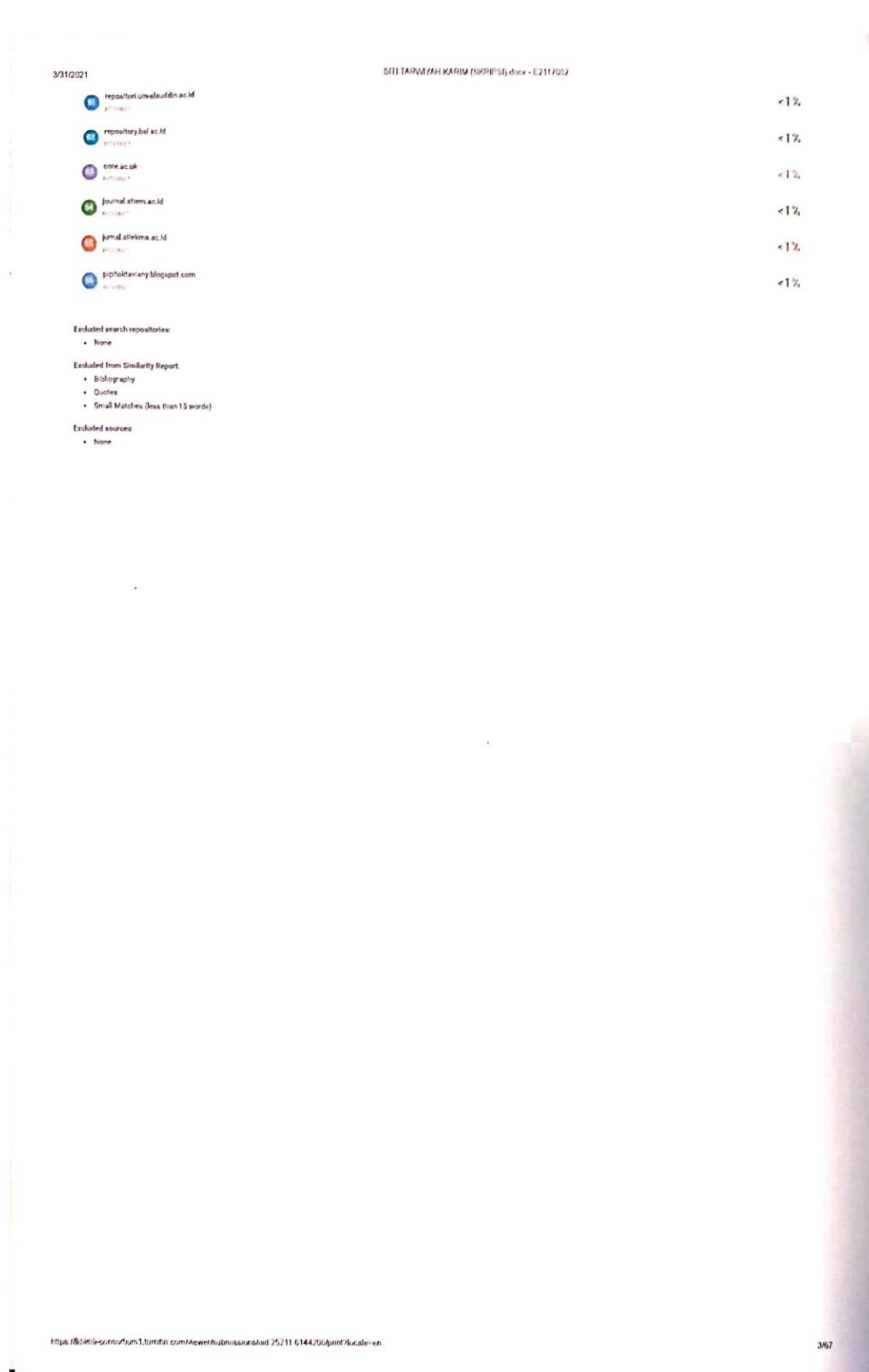
**32%**  
OVERALL SIMILARITY

Source	Similarity (%)
LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18	3%
journal.umgo.ac.id	2%
journal.feb.unmul.ac.id	2%
www.scribd.com	1%
repository.unja.ac.id	1%
lonsuit.unimuhluwuk.ac.id	1%
a-research.upi.edu	1%
repository.upi.edu	<1%
repository.lttelkom-pwt.ac.id	<1%
text-id.123dok.com	<1%
id.123dok.com	<1%
repository.unej.ac.id	<1%
jisma.stan-im.ac.id	<1%
repository.urecoll.org	<1%
e-jurnal.uaij.ac.id	<1%
jurnal.narotama.ac.id	<1%
123dok.com	<1%
es.scribd.com	<1%
repository.ums.ac.id	<1%
dosplayer.info	<1%
karyalmali.unilaba.ac.id	<1%
www.coursehero.com	<1%
repository.widyatama.ac.id	<1%
jurnal.unigo.ac.id	<1%
id.scribd.com	<1%
LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-17	<1%

[https://fileid9-consortium1.turnitin.com/viewer/submissions/oid\\_25211\\_6144205pnn?locale=en](https://fileid9-consortium1.turnitin.com/viewer/submissions/oid_25211_6144205pnn?locale=en)

1/67

		SITI TARWYAH KARIM (SKRIPSI).docx - E2117052	
27	repository.unhas.ac.id INTERNET	<1%	
28	distribusi.unram.ac.id INTERNET	<1%	
29	repository.unpas.ac.id INTERNET	<1%	
30	ejournal.bsi.ac.id INTERNET	<1%	
31	e-repository.perpus.lainualangga.ac.id INTERNET	<1%	
32	LL.Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 INTERNET	<1%	
33	vdocuments.site INTERNET	<1%	
34	eprints.uny.ac.id INTERNET	<1%	
35	anilibudidiputra.blogspot.com INTERNET	<1%	
36	eprints.iain-eurakarta.ac.id INTERNET	<1%	
37	download.garuda.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%	
38	www.jurnal.unvika.ac.id INTERNET	<1%	
39	LL.Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-29 INTERNET	<1%	
40	eprints.ums.ac.id INTERNET	<1%	
41	media.unpad.ac.id INTERNET	<1%	
42	repository.untag-sby.ac.id INTERNET	<1%	
43	bunifarmasi.blogspot.com INTERNET	<1%	
44	journal.steamkop.ac.id INTERNET	<1%	
45	jurnal.untan.ac.id INTERNET	<1%	
46	sint3.ristekdikti.go.id INTERNET	<1%	
47	Zulfadi Hamzah, "Analisa Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention di Pemas Sumber Diesel Group Pekanbaru", Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING), 2019 INTERNET	<1%	
48	eprint.stieww.ac.id INTERNET	<1%	
49	repository.fe.unj.ac.id INTERNET	<1%	
50	eprints.ung.ac.id INTERNET	<1%	
51	etheses.uinponorogo.ac.id INTERNET	<1%	
52	frascribd.com INTERNET	<1%	
53	jurnal.polinban.ac.id INTERNET	<1%	
54	repo.darmajaya.ac.id INTERNET	<1%	
55	repository.uvu.ac.id INTERNET	<1%	
56	digilibadmin.unimed.ac.id INTERNET	<1%	
57	jmfefb.ub.ac.id INTERNET	<1%	
58	journal.ubm.ac.id INTERNET	<1%	
59	lib.ul.ac.id INTERNET	<1%	
60	pt.scribd.com INTERNET	<1%	



## CURRICULUM VITAE

### **1. Identitas Pribadi**



Nama	:	Siti Tarwiyah Karim
NIM	:	E21.17.062
Tempat/Tgl Lahir	:	Gorontalo, 20-12-1999
Jenis Kelamin	:	Perempuan
Angkatan	:	2017
Fakultas	:	Ekonomi
Jurusan	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen SDM
Agama	:	Islam
Alamat	:	Jl. Kenangan III, Kel. Dulalowo Timur, Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo

### **2. Riwayat Pendidikan**

#### **a. Pendidikan Formal**

1. Bersekolah di SD Negeri 85 Kota Tengah, Kota Gorontalo, pada Tahun 2006
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang menengah pertama di SMP Negeri 6 Gorontalo, Kota Gorontalo pada Tahun 2011
3. Selanjutnya menyelesaikan belajar di SMK Negeri 1 Gorontalo, Kota Gorontalo, pada Tahun 2014
4. Dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Ichsan Gorontalo, mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.

#### **b. Pendidikan Non Formal**

1. Peserta Orientasi Mahasiswa Baru (OMB) yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) dan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.
2. Peserta Latihan Kepemimpinan Mahasiswa (LKM) yang diselenggarakan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo
3. Mengikuti Kuliah Kerja Lapangan Pengabdian Technoprenuer (KKLP Technopreneur) di Desa Tolotio, Kec. Tibawa, Kab. Gorontalo pada tahun 2020.

## ABSTRAK

### SITI TARWIYAH KARIM. E2117062. PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. TELKOM AKSES GORONTALO.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar pengaruh *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo, dan (2) seberapa besar pengaruh *job insecurity* (X1) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja (X2) secara parsial terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode analisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yaitu sebesar 0,856 atau 85,6%, (2) *job insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,343 atau 34,3%, dan (3) beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,604 atau 60,4%.

Kata Kunci: *job insecurity*, Beban Kerja dan *turnover intention*.



## ABSTRACT

### SITI TARWIYAH KARIM. E2117062. THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION AT PT. TELKOM AKSES GORONTALO.

This research is aimed at finding out: (1) to what extent the influence of job insecurity (X1) and workload (X2) simultaneously on turnover intention (Y) at PT Telkom Akses Gorontalo, (2) to what extent the influence of job insecurity (X1) partially on turnover intention (Y) at PT Telkom Akses Gorontalo, and (3) to what extent the influence of workload (X2) partially on turnover intention (Y) at PT Telkom Akses Gorontalo. It is designed by using a descriptive-qualitative method. The population covers all employees of PT. Telkom Akses Gorontalo involving 53 respondents as samples through a random sampling technique. The data collection uses observation, interviews, and questionnaires applied to those respondents. The data analysis implements path analysis. The findings are: (1) job insecurity (X1) and workload (X2) simultaneously have a positive and significant influence on turnover intention (Y) at PT. Telkom Akses Gorontalo by 0.856 (85.6%). Job insecurity (X1) partially has a positive and significant influence on turnover intention (Y) at PT. Telkom Akses Gorontalo by 0.343 (34.3%), and (3) workload (X2) also partially has a positive and significant influence on turnover intention (Y) at PT. Telkom Akses Gorontalo by 0.604 (60.4%)

Keywords: job insecurity, workload, turnover intention

