

Job Insecurity dan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan Kontrak

Job Insecurity and Turnover Intention: A Study on Contract Employees

A. Nur Adnandya Isnan Nugraha Suaib Asyur Marwati Tayeb^{1*}, Tarmizi Thalib², Nurhikmah³

^{1,3}Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

²Brain and Mental Health Study Centre, Universitas Bosowa

Email: adnannanang41@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *job insecurity* dan *turnover intention* pada karyawan di Kota Makassar. Sampel penelitian ini diambil dari 377 karyawan kontrak dari berbagai instansi di Kota Makassar. Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan skala yang siap pakai dan telah dimodifikasi oleh peneliti sebelumnya. Skala yang digunakan adalah *job insecurity skala* dan *turnover intention skala*. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan menghasilkan kesimpulan bahwa *job insecurity* secara positif memiliki hubungan dengan *turnover intention* dengan sig.0775 dan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan sig.0.00 serta koefisien korelasi sebesar 0,755 (0.01).

Kata Kunci: *Turnover Intention, Job Insecurity, Karyawan.*

Abstract

This study aims to look at the relationship between job insecurity and turnover intention among employees in Makassar City. The sample of this study was taken from 377 contract employees from various agencies in Makassar City. The data in this study were collected using ready-made scales and have been modified by previous researchers. The scales used were job insecurity scale and turnover intention scale. The data were analyzed using correlation analysis techniques and resulted in the conclusion that job insecurity positively has a relationship with turnover intention with sig.0775 and has a very strong relationship with sig.0.00 and a correlation coefficient of 0.755 (0.01).

Keywords: *Turnover Intention, Job Insecurity, Employee.*

PENDAHULUAN

Dalam mengelola SDM (Sumber Daya Manusia) disebuah perusahaan perlu dijalankan sebaik mungkin dengan proses dan pengelolaan yang efektif serta efisien agar perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan serta bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Namun, untuk menciptakan hal tersebut diperlukan sebuah perhatian serius dari pihak manajemen SDM perusahaan khususnya divisi Human Resource and Development untuk mengontrol dan memilih secara tepat SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam hal ini melalui rekrutmen dan seleksi.

Human Resource and Development (HRD) dalam perusahaan berusaha untuk memilih kandidat potensial yang mampu bekerja sesuai dengan karakteristik individu serta untuk mengembangkan kompetensi karywan dengan melakukan berbagai kegiatan seperti pendidikan dan pelatihan demi mencapai tujuan perusahaan (Yusriadi, 2021). Namun, dalam mencapai tujuan perusahaan banyak hal yang dapat menjadi kendala salah satu kendala tersebut ialah *turnover intention* yang berujung pada tindakan turnover.yang dijelaskan sebagai keluarnya seorang karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja (Dessler 2013).

Karyawan seyogyanya tidak melakukan *turnover intention* atau keinginan untuk berpindah perusahaan karena hal ini akan membawa dampak yang negatif terhadap perusahaan atau organisasi apalagi karyawan yang telah menerima pelatihan maupun pengembangan akan mengalami biaya tambahan lagi untuk menggantikan posisi yang kosong nantinya. Selain itu dampak lainnya dijelaskan Shaw et al (1998) *turnover intention* dapat menular pada karyawan lainnya dengan melihat *track record*

perusahaan yang memiliki riwayat tingkat turnover yang tinggi cenderung membuat karyawan lain juga berniat untuk keluar dari perusahaan.

Fenomena *turnover intention* sendiri dalam 10 tahun terakhir sangat meningkat berdasarkan Survei dari Towers Watson Global Workforce Study pada tahun 2014 menjelaskan 70% perusahaan Indonesia menganggap bahwa tantangan terbesar adalah mempertahankan karyawan (Chandra, dalam Octaviani 2015). Selanjutnya pada tahun 2016 tercatat bahwa Indonesia berada pada posisi keempat di dunia dengan tingkat turnover sukarela (voluntary turnover) tertinggi dengan persentase 15.8% setelah negara Argentina, Venezuela dan Romania (Gutman, 2016). Survey lebih lanjut oleh Michael Page (2022) tentang tingkat turnover Indonesia menjelaskan 84% pekerja Indonesia yang berencana mengundurkan diri (resign) dalam enam bulan kedepan. Angka ini lebih tinggi dari rata-rata di Asia Pasifik yang hanya mencapai 74%.

Penelitian yang memperlihatkan berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* diantaranya ialah kepuasan kerja (Mawadati, 2020); kinerja karyawan (Jamal,dkk 2021);stress kerja (Waspodo,Handayani dan Pramita, 2013); komitmen organisasi (Parashakti dan Apriani, 2020); work-life balance (Afnisyah'id dan Aulia 2021); *job insecurity* (Devi dan Sudibia, 2015); pengaruh gaji insentif, beban kerja dan konflik kerja (Iqbal, 2019); lingkungan kerja dan kompensasi (Meilano dan Nugraheni, 2017); dukungan sosial (Kharismawati dan Dewi, 2016); tuntutan kerja (Lestari, Al Ma'ruf & Sanjaya,2021).

Berdasarkan uraian literature yang memuat mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan *turnover intention*, peneliti merasa tertarik dengan salah faktor tersebut dalam hal ini *job insecurity*. Hal ini selaras dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, bahwa karyawan berniat untuk melakukan *turnover intention* karena memiliki perasaan terancam dan tidak nyaman dalam bekerja. Dalam hasil wawancara mereka menilai mengalami ketidaknyamanan dan terancam dalam bekerja karena ekspektasi yang mereka harapkan tidak sesuai dengan kenyataan selama bekerja. Dari pernyataan tersebut peneliti menduga karyawan mengalami perasaan terancam dan tidak nyaman dalam menghadapi pekerjaan ditempat kerja karena karyawan mengalami *job insecurity*.

Job insecurity adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami perasaan yang tidak nyaman dan aman dikarenakan situasi yang berubah-ubah. Hal ini biasanya muncul pada karyawan kontrak atau tidak permanen. *job insecurity* berkaitan erat dengan tekanan psikologis, kecemasan dan depresi (Rokies, dkk 1993). Pendapat lain menjelaskan *job insecurity* adalah situasi yang terjadi ketika pekerja merasa tidak aman dalam melaksanakan tugasnya, merasa takut pada konsekuensi pekerjaan dan menyebabkan ketegangan waktu bekerja (Audina, 2018). Berdasarkan hal ini peneliti menduga bahwa tingginya perilaku *job insecurity* memiliki hubungan terhadap perilaku *turnover intention*.

Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) menjelaskan *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena adanya ancaman situasi pekerjaan. Sementara itu Hartley,dkk (dalam Sverke & Hellgren, 2002) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah ketidakamanan yang dirasakan seseorang secara personal untuk melanjutkan pekerjaan dan aspek-aspek penting yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Senada dengan hal tersebut Hellgren dalam Halung (2015) mengungkapkan bahwa *job insecurity* merupakan pandangan subjektif seseorang terhadap situasi atau kejadian yang mengancam pekerjaan tempat mereka bekerja

Lebih lanjut Greenhalgh & Rosenblatt (1984) lebih lanjut menjelaskan *job insecurity* sebagai perasaan kehilangan kontrol untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan dalam situasi yang mengancam. *Job insecurity* muncul berdasarkan persepsi dan interpretasi individu terhadap lingkungan kerja saat ini. Pendapat yang sama menunjukkan bahwa pengalaman subjektif individu muncul sebagai akibat adanya ancaman nyata yang dihadapinya di lingkungan kerja melalui proses persepsi kognitif (Borg & Elizur, 1992) dalam Triantoro (2011).

Kehidupan kerja telah berubah sebagai akibat persaingan global yang semuanya mulai mempengaruhi tuntutan organisasi dan pekerjaan (Hellgren, Sverke, dan Isaksoon, 1999). Kondisi ini dapat menjadi ancaman bagi karyawan dan menimbulkan rasa tidak aman dalam bekerja. Ketidakamanan di tempat kerja itulah disebut *Job Insecuriry*. Permintaan kebutuhan pasar yang sangat tinggi menimbulkan tekanan bagi perusahaan untuk melakukan efisiensi SDM. Hal ini mengancam karyawan kontrak yang sedang bekerja akankah mereka mendapatkan pemutusan kerja atau tidak sehingga karyawan mengalami ketidakstabilan emosi yang berfokus pada ketidakamanan kerja, rasa nyaman dalam kerja, kecemasan dan berkurangnya rasa percaya diri.

Turnover Intention

Pengertian *turnover intention* secara sederhana dapat dijelaskan secara etimologi Ajzen dalam (Rahmawati, 2021) menjelaskan Intensi adalah hal yang menunjukkan besarnya usaha yang dikeluarkan oleh individu untuk melakukan suatu perilaku. Berdasarkan definisi di atas, intensitas menunjukkan kemungkinan dilakukannya suatu perilaku oleh individu. Sedangkan turnover perilaku sadar karyawan untuk berhenti atau keluar dari perusahaan Tett and Meyer (Kusumaningrum, 2015).

Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) mengungkapkan bahwa intensi turnover adalah proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang karyawan sebagai bentuk tindak lanjut dari pengalaman yang dirasanya tidak memberikan kepuasan atau mengecewakan yang dialami individu dalam suatu lingkungan kerja Sejalan dengan hal tersebut Hartono (Permana, 2017) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah atau keluar perusahaan, tetapi belum sampai pada tahap perpindahan yaitu pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya

Jacobs dan Roodt (2008) menyatakan bahwa intensi turnover adalah keinginan individu untuk meninggalkan lingkungan kerja dan memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain, di mana keinginan ini dilatar belakangi karena kurangnya kesesuaian diri terhadap budaya organisasi sehingga berdampak pada ketidakpuasan kerja. Aydogdu dan Asikgil (2011) mendefinisikan secara sederhana bahwa *turnover intention* sebagai sikap atau perilaku yang ditunjukkan karyawan berupa penarikan diri (keluar) dari pekerjaannya di sebuah perusahaan.

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan yang saat ini dijalani dikarenakan pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan, namun hanya sebatas niatan untuk keluar belum mengajukan surat pengunduran diri. *Turnover intention* sendiri secara lama dan berangsur dapat berhubungan dengan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan, salah satunya ialah *job insecurity*.

METODE PENELITIAN

Responden

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Kontrak di Kota Makassar. Akan tetapi, peneliti tidak menemukan data akurat mengenai jumlah Karyawan Kontrak di Kota Makassar. Maka dari itu jumlah populasi secara akurat pada penelitian ini tidak diketahui sehingga dalam penelitian ini menggunakan metode slovin dengan tingkat kesalahan 5% dalam penelitian ini. Oleh karena itu, jumlah responden dalam penelitian ini lebih dari 300 responden dengan kriteria status Karyawan Kontrak di Kota Makassar dan telah bekerja minimal satu tahun.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yakni skala *job insecurity* yang dikonstruksi sendiri oleh peneliti sebelumnya dengan mengacu pada teori *job insecurity* Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) yang dikembangkan oleh Ashford (1989) serta skala *Turnover Intention* yang dimodifikasi oleh peneliti sebelumnya dari alat ukur yang dikembangkan oleh Mobley, dkk (1978). Adapun nilai reliabilitas dari penelitian ini menggunakan aplikasi *statistic SPSS 22* dan memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,940, sedangkan nilai validitas dalam penelitian ini menggunakan indikator *pearson correlation* dengan distribusi *r table sig.5%* pada populasi yang berjumlah 300 orang (0.361) dan menunjukkan hasil seluruh item pada penelitian ini memiliki nilai *pearson correlation* >0.361 yang artinya valid.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi atas tiga, yakni uji hipotesis menggunakan korelasi *spearman's rho*, uji asumsi normalitas dan uji linearitas. Vusvitasari (2013) Uji Korelasi Spearman merupakan pengukuran non-prametrik. Pengukuran dengan menggunakan koefisien korelasi. Spearman digunakan untuk menilai adanya seberapa baik fungsi monotonik (suatu fungsi yang sesuai perintah) arbiter digunakan untuk menggambarkan hubungan dua variabel dengan tanpa membuat asumsi distribusi frekuensi dari variabel-variabel yang diteliti.

Kariadinata & Abdurrahman (2012) menjelaskan bahwa uji normalitas merupakan proses pengujian terhadap kenormalan dari persebaran data. Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mencari tahu apakah data yang diperoleh dari responden terdistribusi secara normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal merupakan data yang jika diuji akan merujuk kepada bentuk dari distribusi normal. Bentuk dari distribusi normal pada data dapat terjadi bila bentuk data berpusat pada *mean* dan *median*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini, terdapat 74 responden dengan dua jenis demografi, yakni jenis kelamin, rentang usia, instansi dan masa kerja. Hasil analisis demografi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Demografi Responden

Demografi		Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	180
	Perempuan	254
Rentang Usia	18-20 Tahun	58
	21-25 Tahun	254
Instansi	26-28 Tahun	65
	BUMN	218
	SWASTA	133
Masa Kinerja	Lainnya	25
	1 Tahun	162
	2-3 Tahun	171
	4 Tahun	44

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 1, diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan mendominasi dengan jumlah 254 orang dan responden dengan rentang usia 21-25 tahun mendominasi dengan jumlah 254 orang. Adapun Instansi BUMN mendominasi dengan jumlah 218 dan responden dengan masa kinerja 2-3 tahun mendominasi dengan jumlah 171 orang.

Berikut adalah hasil kategori skor pada alat ukur variabel *job insecurity* yang terbagi atas lima kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah:

Tabel 2. Kategorisasi Budaya Organisasi

Kategori	Frekuensi
Sangat Tinggi	24
Tinggi	109
Sedang	83
Rendah	157
Sangat Rendah	4

Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh terkait kategorisasi variabel *job insecurity*, dapat dilihat bahwa terdapat 24 orang responden yang berada pada kategori sangat tinggi, 109 orang responden yang berada pada kategori tinggi, 83 orang responden yang berada pada kategori sedang, 157 orang responden yang berada pada kategori rendah, dan 4 orang responden yang berada pada kategori sangat rendah.

Berikut adalah hasil kategori skor pada alat ukur variabel *turnover intention* yang terbagi atas lima kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah:

Tabel 3. Kategorisasi Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kategori	Frekuensi
Sangat Tinggi	16
Tinggi	127
Sedang	127
Rendah	65
Sangat Rendah	42

Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh terkait kategorisasi variabel *turnover intention*, dapat dilihat bahwa terdapat 16 orang responden yang berada pada kategori sangat tinggi, 127 orang responden yang berada pada kategori tinggi, 127 orang responden yang berada pada kategori sedang, 65 orang responden yang berada pada kategori rendah, dan 42 responden yang berada pada kategori sangat rendah.

Peneliti melakukan uji normalitas variabel *job insecurity* dan *turnover intention* menggunakan metode uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi *SPSS Statistics* versi 22.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Turnover intention</i>	0.064	Terdistribusi Normal
<i>Job insecurity</i>	0.000	Tidak Terdistribusi Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan pada variabel *turnover intention*, data dari *turnover intention* terdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi data variabel *turnover intention* yakni sebesar 0.064 ($p > 0,05$). Sementara, hasil uji normalitas untuk data variabel *job insecurity* tidak terdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel *job insecurity* yakni sebesar 0.000 ($p < 0,05$).

Peneliti melakukan uji linearitas *job insecurity* dan *turnover intention* menggunakan bantuan aplikasi SPSS Statistics versi 22. Uji Linearitas ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara kedua variabel, variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	F*	Sig.F*	Keterangan
<i>Job insecurity</i> dan <i>Turnover intention</i>	4.647	0,00	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan pada variabel *job insecurity* dengan *turnover intention* menunjukkan nilai signifiikansi *deviation of linearity* sebesar 4.647 dan menunjukkan nilai Sig.F 0,000 yang memiliki artinya terdapat hubungan linear antara variabel dalam penelitian ini karena memiliki signifikansi *deviation of linearity* lebih besar dari 0,05 (Sig. $> 0,05$).

Peneliti melakukan uji hipotesis pada variabel *job insecurity* dan *turnover intention* dengan metode *non-parametric correlations (Spearman's Rho)* karena pada asumsi klasik normalitas tidak ditemukan nilai signifikan yang sesuai dengan landasan parametric sehingga peneliti mengubah menjadi *non-parametric correlations* sebagai uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 22. Adapun hipotesis penelitian yang diuji adalah terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Correlation	Sig.F*	Keterangan
<i>Job insecurity</i> dan <i>Turnover intention</i>	0.775 (0,01)	0,00	Memiliki Hubungan Kuat (+)

Berdasarkan hasil hipotesis menggunakan metode *non-parametric correlations (Spearman's Rho)* diatas menunjukkan *Job insecurity* secara positif memiliki hubungan dengan *turnover* dengan koefisien korelasi bernilai positif, yaitu 0,775 serta memiliki hubungan sangat kuat dan signifikan dengan *turnover intention* dengan sig.0.00 < lebih kecil dari 0,05 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,755**(0,01) yang artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel ini sangat kuat.

Pembahasan

Job insecurity dan *Turnover intention* tidak hanya terkait dengan kebahagiaan dan kepuasan karyawan, tetapi juga sangat dalam. Hubungan antara kedua variabel ini terkait erat dengan emosi positif dan dimensi kontrol lingkungan kesejahteraan psikologis. Kekhawatiran dan ketakutan akan munculnya kondisi *job insecurity* dan ketidakpuasan sebagai inti dari *turnover intentions*. Berdasarkan kondisi lapangan, seorang karyawan yang mengalami *job insecurity* berarti tidak mempercayai kemampuannya untuk menghadapi ketidakpastian dalam bekerja dan karyawan yang mengalami *turnover intentions* merasa tidak puas dengan kondisi kerjanya saat ini.

Hadirnya *job insecurity* dalam penelitian ini untuk melihat perasaan tidak berdaya erat kaitannya dengan tingkat optimalisasi dimensi penguasaan lingkungan karyawan yang kurang. Penguasaan lingkungan merupakan kemampuan individu menciptakan, mengontrol, dan memanipulasi lingkungan untuk kepentingan hidupnya (Hidalgo et al. dalam Wells, 2010). Hal ini dijelaskan oleh Anoraga (2006) Kepentingan seorang pekerja adalah mendapatkan jaminan masa depan pekerjaan sebagai bentuk jaminan sumber biaya hidup. Ketidakmampuan mengontrol lingkungan kerja oleh karyawan akan berdampak ganda selain meningkatkan tingkat *turnover intention* juga memperparah tingkat *job insecurity* yang dirasakan pekerja.

Berdasarkan data dilapangan juga terlihat bahwa sebageaian pekerja kontrak yang mengisi skala, responden selalu merasa khawatir akan ketidakpastian masa depan, terutama di setiap akhir masa kontrak. Responden belum bisa memastikan apakah sudah mendapat perpanjangan atau belum.

Perpanjangan kontrak biasanya diumumkan hanya beberapa hari sebelum berakhirnya kontrak. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran yang merupakan bagian dari *job insecurity*.

Kemunculan *job insecurity* pada karyawan kontrak ini sangat penting akan kondisi kesejahteraan psikologis karyawan. Menurut Maslow dalam Snyder dan Lopes, 2002 menjelaskan bahwa orang yang sejahtera secara psikologis diartikan sebagai orang yang mampu mengatualisasikan diri. Aktualisasi tercapai apabila hirarki kebutuhan terpenuhi mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, cinta dan memiliki, sampai dengan kebutuhan penghargaan. Adapun kondisi responden penelitian sebagai karyawan kontrak di kota Makassar yang memiliki tingkat *job insecurity* dengan kategori sedang memperlihatkan masih belum terpenuhinya kebutuhan rasa aman secara tuntas.

Lebih lanjut Ashord dan Harley (dalam De Witte, 2005) menyatakan bahwa faktor lingkungan merupakan hal utama dan kondisi organisasi lebih dominan dalam menentukan tingkat *job insecurity* seorang karyawan dalam bekerja. Aspek pada lingkungan kerja tersebut dapat berupa beban atau target kerja yang terlalu tinggi karyawan mengalami kesulitan dalam pengembangan karir, ketidakjelasan peran dan sebuah perubahan dalam organisasi. *Job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan tentu saja akan mempengaruhi emosi dalam bekerja. Emosi yang dimunculkan karyawan dalam keadaan ini dapat berupa rasa tidak senang terhadap pekerjaan, kecemasan, depresi dan berkurangnya rasa percaya diri dan tentu akan berujung pada persepsi karyawan untuk memperoleh dan mencari alternative pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasi mereka.

Hal diatas sejalan dengan aspek *turnover intention* yang dijelaskan Mobley, Horner dan Hollingsworth (1978) pada aspek mencari alternatif pekerjaan lain yang menjelaskan bahwa organisasi memiliki konsekuensi logis saat organisasi tidak mampu menyediakan atau memenuhi kebutuhan karyawan sehingga karyawan melakukan niatan untuk keluar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian analisis data dan uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, bahwa mayoritas tingkat skor sedang *job insecurity* karyawan kontrak di kota Makassar memiliki persentase (22,0%) dalam penelitian, kemudian diikuti kategori rendah dengan persentase (41,8%) dan (1,1%) yang masuk dalam kategori sangat rendah. Lebih lanjut (28,8%) responden yang masuk dalam kategori tinggi dan (6,3%) yang masuk dalam kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis data bahwa mayoritas tingkat skor sedang *turnover intention* karyawan kontrak di kota Makassar memiliki persentase (33,6%) dalam penelitian, kemudian (33,6%) responden yang masuk dalam kategori tinggi, 4,2%) responden yang masuk dalam kategori sangat tinggi dan kategori rendah dengan persentase dalam penelitian (17,2%) serta (11,4%) yang masuk dalam kategori sangat rendah.
3. *Job insecurity* secara positif memiliki hubungan dengan *Turnover intention* pada karyawan kontrak di kota Makassar dengan koefisien korelasi bernilai positif yang signifikan dan memiliki kekuatan hubungan yang sangat kuat

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of *Job insecurity*: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job insecurity* Dan Job Stress Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, X(2), 65–85.
- Devi, N. L. M. S., & Sudibia, G. A. (2015). Analisis pengaruh *job insecurity*, dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*: (Studi pada karyawan kontrak di bali dynasty resort) (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity*: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to *job insecurity*: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.

- Iqbal, M. (2019). Pengaruh Gaji Insentif Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Rumah Makan Ayam Geprek Bae Purwokerto) (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Jamal, R. S., Firdaus, S., Bakhtiar, Y., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh komitmen dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan. *Jambura Economic Education Journal*, 3(1), 38-44.
- Kariadinata, R., & Abdurrahman, M. (2012). *Dasar-Dasar Statistik Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kharismawati, D. A. P., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap *Turnover intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. P. (2020, March). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 22, No. 1, pp. 18-26).
- Meilano, M. R. A., & Nugraheni, R. (2017). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Laksana Baru Swalayan Majenang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Mobley, W. H., Griffith, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). "Review and conceptual analysis of the employee turnover process". *Journal of Applied Psychology*. 86: pp. 493- 522
- Octaviani, H. (2015). Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja dan Intensi turnover: Studi Empiris Pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan Di Indonesia. *Jurnal manajemen*, 12(2), 111-128
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53-70.
- Vusvitasari, R. (2013). Kajian Hubungan Koefisien Korelasi Pearson (p), Spearman-Rho (r), Kendal-Tau (r), Gamma (G) dan Somers (dyx). *eJurnal Statistika*. Bengkulu: UB.
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115
- Yusriadi, Y. (2021). Peranan Departement Human Resource Development (HRD) dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Pegawai di Saat Pandemic Covid-19 dan Era New Normal pada Organisasi Perusahaan. *Eko dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 12(4), 426-435.