

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA SALESPERSON GERAJ GADGET
DI KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Nayla Fithratuzzahara

NIM. 220401110243

FAKULTAS PSIKOLOGI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA *SALESPERSON* GERAJ GADGET DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Nayla Fithratuzzahara

NIM. 220401110243

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA SALESPERSON GERAJ GADGET DI KOTA MALANG

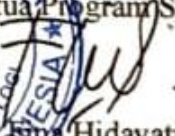
SKRIPSI

Oleh:

Nayla Fithratuzzahara
NIM. 220401110243

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog</u> NIP.1998806012019031009		11 / 6 2026
Dosen Pembimbing 2 <u>Hilda Halida, M.Psi., Psikolog</u> NIP.199105122023212062		12 / 6 2026

Malang, 17 Juni 2026
Medgetahui
Ketua Program Studi

Fina Hidayati, M.A
NIP. 198610092015032002



LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA SALESPERSON GERAJ GADGET DI KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

Nayla Fithratuzzahara

NIM. 220401110243

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam
Majelis Sidang Skripsi pada tanggal

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog</u> NIP.1998806012019031009		9 Juli 2026
Ketua Penguji <u>Hilda Halida, M.Psi., Psikolog</u> NIP.199105122023212062		9 Juli 2026
Penguji Utama <u>Fuji Astutik, M.Psi., Psikolog</u> NIP.199004072019032013		8 Juli 2026



Disahkan oleh,
Dekan


Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA SALESPERSON GERAJ GADGET DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Nayla Fithratuzzahara

NIM : 220401110243

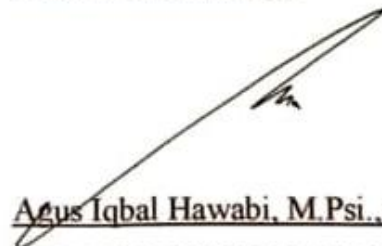
Program Studi : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 11 Juni 2026

Dosen Pembimbing 1



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog

NIP.1998806012019031009

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA SALESPERSON GERAJ GADGET DI KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Nayla Fithratuzzahara

NIM : 220401110243

Program Studi : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 12 Juni 2026

Dosen Pembimbing 2



Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

NIP.199105122023212062

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nayla Fithratuzzahara

NIM : 220401110243

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada *Salesperson* Gerai Gadget di Kota Malang”** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 10 Juni 2026

Penulis



Nayla Fithratuzzahara
NIM. 220401110243

MOTTO

احرص على ما ينفعك واستعن بالله ولا تعجز

“Bersungguh-sungguhlah untuk mendapatkan apa yang bermanfaat bagimu dan mintalah pertolongan kepada Allah (dalam segala urusanmu) serta janganlah sekali-kali engkau merasa lemah”

(HR. Muslim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, kasih sayang, pertolongan, dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Setiap proses yang telah dilalui merupakan bagian dari rencana terbaik yang telah Allah SWT tetapkan. Atas segala kemudahan, kekuatan, pertolongan, dan harapan yang senantiasa Allah SWT berikan dalam setiap langkah kehidupan, penulis memanjatkan rasa syukur yang tiada henti. Semoga setiap ikhtiar yang telah ditempuh senantiasa mendapat ridha dan keberkahan dari Allah SWT. Dengan penuh rasa syukur, hormat, dan kasih sayang, penulis mempersembahkan karya sederhana ini kepada:

1. Kedua Orang Tua Tercinta, Abah Muh. Masykur dan Umi Nur'Aini, cinta pertama sekaligus rumah ternyaman bagi penulis. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tidak pernah berkurang, serta perjuangan dan pengorbanan yang senantiasa mengiringi setiap langkah penulis. Terima kasih telah membesarkan penulis dalam keluarga yang penuh cinta dan kehangatan, serta mengajarkan nilai-nilai kehidupan tentang kasih sayang, tanggung jawab, kesabaran, disiplin, dan rasa syukur. Seluruh pencapaian ini tidak akan pernah terwujud tanpa doa, kepercayaan, dan dukungan Abah serta Umi. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, rezeki yang luas, kebahagiaan dunia dan akhirat, serta mengizinkan penulis untuk terus membanggakan dan membahagiakan Abah dan Umi sebagai wujud bakti atas segala kasih sayang yang telah diberikan. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.

2. Adik tersayang, Zian Sahila Khirziana, terima kasih atas dukungan dan kebersamaan yang selalu menjadi penyemangat bagi penulis. Semoga senantiasa diberikan kemudahan dan kelancaran di setiap langkahmu, melimpahkan keberkahan dalam setiap usaha, serta mengizinkan kita untuk selalu membanggakan dan membahagiakan Abah dan Umi.
3. Paklik tersayang, R. Bustomi Jauhari, terima kasih atas doa, perhatian, dan dukungan yang senantiasa diberikan kepada penulis. Kehadiran Paklik menjadi salah satu sosok yang berarti dalam perjalanan hidup penulis hingga mampu menyelesaikan pendidikan ini. Semoga Allah senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan dalam setiap langkah kehidupan Paklik.
4. Sahabat tersayang, Annisa Aqilah Haya, terima kasih telah menjadi sahabat yang selalu hadir dengan doa, dukungan, dan semangat dalam setiap proses yang penulis jalani. Semoga Allah senantiasa menjaga persahabatan ini serta melimpahkan keberkahan dan kemudahan dalam setiap langkah kehidupan kita.
5. Untuk diriku sendiri, terima kasih karena telah berjuang, bertahan, dan tidak menyerah hingga mampu menyelesaikan perjalanan ini. Terima kasih atas setiap usaha, doa, kesabaran, dan keteguhan dalam menghadapi setiap proses kehidupan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kekuatan, petunjuk, dan keberkahan dalam setiap langkah, serta mengabulkan setiap doa, harapan, dan impian yang diperjuangkan. Semoga setiap ikhtiar yang dilakukan senantiasa membawa manfaat, kebahagiaan, dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, serta sesama. Aamiin ya Rabbal 'Alamin

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang membawa kita dari zaman *jahiliyyah* ke zaman yang terang benderang yaitu *ad dinul islam* yang juga senantiasa kita nantikan syafa’atnya kelak dihari akhir.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam proses penyusunannya, peneliti memperoleh banyak bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam – dalamnya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M. Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini

5. Ibu Hilda Halida, M. Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Fuji Astutik, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji utama yang telah memberikan saran, masukan, dan arahan yang bermanfaat sehingga skripsi ini dapat disempurnakan dengan lebih baik.
7. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu, kesempatan, bimbingan dan pengalamannya.
8. Kepada para supervisor dan HRD gerai gadget yang ada di Kota Malang yang tidak dapat peneiti sebutkan masing-masing karena telah membantu dan memberikan kesempatan peneliti dalam proses penelitian ini
9. Seluruh teman-teman di angkatan 2022 khususnya kelas Psikologi-F yang juga turut memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti dan berjuang bersama-sama untuk meraih mimpi, terima kasih atas segala pengalaman dan kenangan indah yang selama ini telah di lalui bersama.
10. Seluruh teman-teman Asisten Laboratorium Psikologi Terapan Batch 3.0 yang juga turut memberikan semangat, motivasi, dan masukan kepada peneliti dengan berbagai kenangan dan juga pengalamannya.
11. Semua pihak yang terlibat yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan pahala yang tiada henti sebagai balasan atas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari

bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, baik dari aspek penulisan maupun keilmuan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Malang, 07 Juli 2026

Penulis



Nayla Fithratuzzahara
NIM. 220401110243

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. <i>Turnover intention</i>	15
1. Definisi <i>Turnover intention</i>	15
2. Aspek-Aspek <i>Turnover intention</i>	17
3. Faktor-Faktor <i>Turnover intention</i>	18
4. <i>Turnover intention</i> Menurut Prespektif Islam	20
B. <i>Job insecurity</i>	22
1. Definisi <i>Job insecurity</i>	22
2. Aspek-Aspek <i>Job insecurity</i>	24
3. Faktor-Faktor <i>Job insecurity</i>	25
4. <i>Job insecurity</i> Menurut Perspektif Islam.....	26
C. Pengaruh <i>Job insecurity</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	28
D. Kerangka Konseptual	31
E. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	32

A.	Rancangan Penelitian	32
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	33
C.	Definisi Operasional.....	34
1.	<i>Job Insecurity (X)</i>	35
2.	<i>Turnover Intention (Y)</i>	35
D.	Subjek Penelitian.....	35
1.	Populasi	35
2.	Sampel	36
E.	Teknik Pengumpulan Data	40
1.	Kuesioner.....	40
F.	Instrumen Pengumpulan Data	41
1.	Skala <i>Turnover</i>	41
2.	Skala <i>Job insecurity</i>	43
G.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
1.	Uji Validitas	46
2.	Reliabilitas	52
H.	Metode Analisis Data	54
1.	Analisis Deskriptif	55
2.	Uji Asumsi Klasik	56
3.	Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		60
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	60
B.	Pelaksanaan Penelitian	62
C.	Data Demografis Penelitian	65
1.	Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin	66
2.	Data Demografis Berdasarkan Usia	67
3.	Data Demografis Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68

4.	Data Demografis Berdasarkan Masa Kerja	69
5.	Data Demografis Berdasarkan Posisi Pekerjaan	70
6.	Data Demografis Berdasarkan Tingkat Gaji.....	71
7.	Data Demografis Berdasarkan Kepuasan Gaji	73
D.	Hasil Penelitian	74
1.	Uji Analisis Deskriptif	74
2.	Uji Asumsi Klasik	86
a.	Hasil Uji Normalitas	86
3.	Uji Hipotesis	90
4.	Pembahasan	94
BAB V PENUTUP.....		106
A.	Kesimpulan	106
B.	Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA		110
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Research Gap Penelitian.....	10
Tabel 3. 1 Skala Penelitian.....	41
Tabel 3. 2 Skala <i>Turnover intention</i>	42
Tabel 3. 3 Blue Print <i>Turnover intention</i>	43
Tabel 3. 4 Skor Skala <i>Job insecurity</i>	44
Tabel 3. 5 Blue Print <i>Job insecurity</i>	45
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala <i>Job insecurity</i>	48
Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala <i>Turnover intention</i>	50
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 3. 9 Norma Kategorisasi.....	55
Tabel 4. 1 Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4. 2 Distribusi Subjek Berdasarkan Usia.....	67
Tabel 4. 3 Distribusi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
Tabel 4. 4 Distribusi Subjek Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4. 5 Distribusi Subjek Berdasarkan Posisi Pekerjaan.....	70
Tabel 4. 6 Distribusi Subjek Berdasarkan Range Gaji	71
Tabel 4. 7 Distribusi Subjek Berdasarkan Kepuasan Gaji	73
Tabel 4. 8 Descriptive Statistics	75
Tabel 4. 9 Descriptive Statistics <i>Job insecurity</i>	76
Tabel 4. 10 Kategori Skor <i>Job insecurity</i>	77
Tabel 4. 11 Hasil Kategorisasi Tingkat Job Insecurit.....	77
Tabel 4. 12 Descriptive Statistics <i>Turnover intention</i>	79
Tabel 4. 13 Kategorisasi Skor <i>Turnover intention</i>	79
Tabel 4. 14 Hasil Kategorisasi Tingkat <i>Turnover intention</i>	80
Tabel 4. 15 Aspek Pembentuk <i>Job insecurity</i>	82
Tabel 4. 16 Aspek Pembentuk <i>Turnover intention</i>	84
Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	91
Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi (R Square)	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Turnover Rate di Indonesia Tahun 2023	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4. 2 Hasil Uji Linearitas	87
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	117
Lampiran 2 Form Penelitian.....	123
Lampiran 3 Skala Penelitian <i>Job insecurity</i>	126
Lampiran 4 Skala Penelitian <i>Turnover intention</i>	129
Lampiran 5 Hasil Pengisian Skala	131
Lampiran 6 Hasil uji validitas	132
Lampiran 7 Hasil uji reliabilitas.....	137
Lampiran 8 Hasil uji asumsi klasik.....	138

ABSTRAK

Fithratuzzahara, Nayla (2026). Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* pada *Salesperson* Gerai Gadget di Kota Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing:

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Kata Kunci:

Job insecurity, *Turnover intention*, *Salesperson*, Gerai Gadget

Perkembangan industri ritel gadget yang semakin pesat menuntut *salesperson* untuk bekerja dalam sistem yang berorientasi pada target, evaluasi kinerja yang berkelanjutan, serta ketidakstabilan bonus dan insentif. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan *job insecurity* atau perasaan tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan yang dapat memengaruhi munculnya *turnover intention*. Tingginya *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta terganggunya stabilitas operasional. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *job insecurity*, tingkat *turnover intention*, serta menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linear sederhana. Subjek penelitian adalah *salesperson* gerai gadget di Kota Malang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Penentuan jumlah sampel mengacu pada pedoman Hair et al. (2010) dengan jumlah indikator sebanyak 20, sehingga diperoleh target minimal 200 responden. Dalam pelaksanaannya, penelitian berhasil memperoleh 255 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data dikumpulkan menggunakan skala *Job insecurity* dan skala *Turnover intention* yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear sederhana dengan bantuan perangkat lunak JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) versi 0.97.1.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dimiliki. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* berada pada kategori sedang, sedangkan *turnover intention* berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong kecenderungan *salesperson* untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, memperbaiki sistem target dan insentif, serta meningkatkan dukungan organisasi guna mengurangi *job insecurity* dan menekan *turnover intention* karyawan.

ABSTRACT

Nayla Fithratuzzahara (2026). The Effect of Job insecurity on Turnover intention Among Salespeople at Gadget Stores in Malang. Thesis. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

Advisors:

Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psychologist

Hilda Halida, M.Psi., Psychologist

Keywords:

Job insecurity, Turnover intention, Salesperson, Gadget Store

The rapid growth of the gadget retail industry requires salespeople to work within a target-oriented system, undergo continuous performance evaluations, and deal with the uncertainty of bonuses and incentives. These conditions have the potential to cause job insecurity a sense of uncertainty regarding job stability which can lead to turnover intentions. High turnover intention can have negative impacts on the company, such as increased recruitment and training costs and disruption to operational stability. Therefore, this study aims to determine the level of job insecurity, the level of turnover intention, and to analyze the influence of job insecurity on turnover intention among gadget store salespeople in Malang City.

This study employs a quantitative approach using a simple linear regression design. The research subjects were salespeople at gadget stores in Malang City, selected using purposive sampling. The sample size was determined based on the guidelines of Hair et al. (2010), with 20 indicators, resulting in a minimum target of 200 respondents. In practice, the study successfully obtained 255 respondents who met the research criteria. Data were collected using the Job insecurity scale and the Turnover intention scale, which met the criteria for validity and reliability. Data analysis was conducted using descriptive analysis, classical assumption tests, and simple linear regression with the assistance of JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) software version 0.97.1.

The results of the study indicate that job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention among salespersons at gadget stores in Malang. The higher the perceived level of job insecurity, the higher the turnover intention. The results of the descriptive analysis indicate that the level of job insecurity falls into the moderate category, while turnover intention falls into the high category. These findings suggest that job insecurity is one of the factors driving salespeople's tendency to leave their jobs. Therefore, companies need to create a more stable work environment, improve their target and incentive systems, and enhance organizational support to reduce job insecurity and minimize employee turnover intention.

الملخص

نبيلة فطرة الزه (2026). تأثير انعدام الأمان الوظيفي على نية دوران الموظفين بين مندوبي المبيعات في متاجر الأدوات في مالانغ. أطروحة. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية، مالانغ.

المستشارون:

أغوس إقبال هوابي، ماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية
هيلدا هاليدا، ماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية

الكلمات المفتاحية:

عدم الأمان الوظيفي، نية معدل الدوران، مندوب مبيعات، متجر أدوات

النمو السريع لصناعة التجزئة للأجهزة يتطلب من مندوبي المبيعات العمل ضمن نظام موجه نحو الأهداف، وخضوع تقييمات أداء مستمرة، والتعامل مع عدم اليقين الناتج عن المكافآت والحوافز. هذه الظروف قد تسبب انعدام الأمان الوظيفي—أي شعور بعدم اليقين بشأن استقرار الوظيفة—مما قد يؤدي إلى نوايا الدوران في الوظائف. يمكن أن يكون لنوايا الدوران العالية تأثيرات سلبية على الشركة، مثل زيادة تكاليف التوظيف والتدريب واضطراب الاستقرار التشغيلي. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مستوى عدم الأمان الوظيفي، ومستوى نية دوران العمل، وتحليل تأثير عدم الأمان الوظيفي على نية دوران الموظفين بين بائعي متاجر الأدوات في مدينة مالانغ.

تستخدم هذه الدراسة نهجاً كمياً باستخدام تصميم انحدار خطي بسيط. كان موضوع البحث مندوبي مبيعات في متاجر الأدوات في مدينة مالانغ، تم اختيارهم باستخدام أخذ عينات هادفة. تم تحديد حجم العينة بناءً على إرشادات هير وآخرين (2010)، مع 20 مؤشراً، مما أدى إلى هدف لا يقل عن 200 مشارك. عملياً، نجحت الدراسة في الحصول على 255 مشاركاً استوفوا معايير البحث. تم جمع البيانات باستخدام مقياس عدم الأمان الوظيفي ومقياس نية دوران العمل، اللذين استوفيا معايير الصلاحية والموثوقية. تم إجراء تحليل البيانات باستخدام التحليل الوصفي، واختبارات الافتراضات الكلاسيكية، والانحدار الخطي البسيط بمساعدة برنامج JASP (برنامج جيفريز للإحصاءات المذهلة) الإصدار 0.97.1.

تشير نتائج الدراسة إلى أن عدم الأمان الوظيفي له تأثير إيجابي وكبير على نية دوران الموظفين بين مندوبي المبيعات في متاجر الأدوات في مالانغ. كلما ارتفع مستوى عدم الأمان الوظيفي المدرك، زادت نية الدوران. تشير نتائج التحليل الوصفي إلى أن مستوى عدم الأمان الوظيفي يقع ضمن الفئة المتوسطة، بينما نية الدوران تندرج ضمن الفئة العالية. تشير هذه النتائج إلى أن انعدام الأمان الوظيفي هو أحد العوامل التي تدفع مندوبي المبيعات إلى ترك وظائفهم. لذلك، تحتاج الشركات إلى خلق بيئة عمل أكثر استقراراً، وتحسين أنظمة الأهداف والحوافز لديها، وتعزيز الدعم التنظيمي لتقليل انعدام الأمان الوظيفي وتقليل نوايا دوران الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi digital mendorong meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk gadget sehingga persaingan bisnis ritel gadget semakin tinggi. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis target, khususnya pada tenaga penjualan. Berdasarkan data Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI), tingkat digitalisasi nasional meningkat dari 37,80 poin pada tahun 2022 menjadi 43,18 poin pada tahun 2023, atau naik sebesar 5,38 poin (14,2%) dalam satu tahun (IMDI, 2023). Temuan ini menunjukkan meningkatnya kesiapan dan partisipasi masyarakat dalam aktivitas digital yang turut memengaruhi pola konsumsi, interaksi sosial, serta strategi bisnis di berbagai sektor, terutama perdagangan dan jasa (IMDI, 2023).

Salah satu kota yang menunjukkan kemajuan signifikan adalah Kota Malang, sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan pendidikan di Jawa Timur. Berdasarkan laporan Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) Tahun 2025 yang diumumkan oleh Kementerian Komunikasi dan Digital (Kemkomdigi), Kota Malang memperoleh skor 62,67, menempatkannya dalam kategori “sangat baik” yang berarti tingkat pemanfaatan digital oleh masyarakat, dunia usaha, maupun layanan publik berada pada level optimal (Kemenkomdigi, 2025). Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kebutuhan terhadap produk teknologi seperti *smartphone*, laptop, dan

perangkat digital lainnya, sehingga mendorong pertumbuhan sektor perusahaan gadget.

Namun, di balik pertumbuhan tersebut, perusahaan dihadapkan pada tantangan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya pada posisi tenaga penjualan (*salesperson*). *Salesperson* adalah individu yang bertanggung jawab dalam proses penjualan produk atau layanan kepada pelanggan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Mereka berinteraksi dengan pelanggan untuk menawarkan produk, memberikan informasi, serta membantu dalam proses keputusan pembelian. Dalam industri ritel gadget, *salesperson* memiliki peran penting dalam pencapaian target penjualan perusahaan sehingga kinerjanya sering dievaluasi berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan (Jaramillo et al., 2005; Johnston & Marshall, 2013). Dengan demikian, *salesperson* memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dari sisi volume penjualan maupun kepuasan pelanggan.

Penerapan sistem kerja berbasis target juga berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang tinggi. Evaluasi kinerja yang berfokus pada pencapaian target dapat meningkatkan tekanan psikologis dan stres kerja, terutama ketika target yang ditetapkan sulit dicapai atau disertai konsekuensi tertentu apabila tidak terpenuhi (Martey et al., 2020; Purwanto, 2002). Tekanan tersebut dapat memicu munculnya *role stress*, seperti konflik peran dan ambiguitas peran, yang berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja tenaga penjualan (Lukman Hakim et al., 2022). Selain itu, adanya tuntutan untuk mencapai target di bawah waktu yang ketat

dan persaingan yang tinggi dapat memperburuk stres kerja dan menurunkan produktivitas apabila tidak ditangani dengan baik (Wanda et al., 2024). Tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan berbagai konsekuensi psikologis bagi tenaga penjualan, seperti menurunnya motivasi kerja, berkurangnya kepuasan kerja, serta munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik. Kondisi tersebut dapat berkembang menjadi *turnover intention*, yaitu kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Mobley et al., 1978).

Turnover intention adalah niat seorang karyawan untuk menarik diri pada dunia kerjanya (Sidharta & Margaretha, 2011). Sedangkan (Melky, 2015) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah sebuah hasrat serta keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan serta pindah kerja untuk menerima upah yang lebih baik. *Turnover intention* menurut (Mobley et al., 1978) adalah kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela, dan menjadi indikator paling kuat dari kemungkinan *turnover* (Tett & Meyer, 1993).

Tingginya *turnover intention* dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi organisasi, antara lain menurunnya produktivitas,



Gambar 1. 1 Turnover Rate di Indonesia Tahun 2023

meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, serta terganggunya kesinambungan operasional perusahaan (Liu et al., 2025; Park & Shaw, 2013). Fenomena ini juga tercermin dalam kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia. Data statistik menunjukkan bahwa rata-rata tingkat turnover karyawan di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 41%, dengan tingkat turnover tertinggi terjadi pada sektor perdagangan, transportasi, dan utilitas sebesar 49% (Statistics, 2025).

Fenomena tingginya *turnover* tersebut juga ditemukan pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan penjualan produk gadget di Kabupaten Malang yang disamakan dengan nama CV. S. Temuan ini didasarkan pada hasil observasi langsung yang dilakukan penulis selama menjalani kegiatan magang selama dua bulan, yang memungkinkan penulis untuk mengamati secara langsung dinamika kerja dan kondisi tenaga penjualan di lapangan. Hasil observasi menunjukkan bahwa perusahaan secara rutin melakukan rekrutmen tenaga penjualan baru sebagai akibat dari tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri, yaitu lebih dari tujuh orang dalam kurun waktu tersebut. Tingginya tingkat pergantian karyawan ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam stabilitas tenaga kerja yang berdampak pada efektivitas operasional perusahaan.

Untuk memperkuat temuan tersebut, penulis melakukan studi pendahuluan terhadap 46 tenaga penjualan CV. S dengan menggunakan kuesioner skala 1–3. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa meskipun hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan manajemen

dinilai cukup baik oleh sebagian besar responden, masih terdapat ketidakpuasan pada beberapa aspek pekerjaan. Hanya 26,1% responden yang menilai bonus yang diterima sudah memadai dan hanya 19,6% yang menilai beban kerja sesuai dengan kapasitas yang dimiliki. Selain itu, rata-rata skor *turnover intention* sebesar 1,74, dengan 15,2% responden menyatakan sering memikirkan untuk resign dan 10,9% menyatakan akan segera keluar apabila memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik. Temuan tersebut mengindikasikan adanya kecenderungan *turnover intention* pada sebagian tenaga penjualan yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Fenomena *turnover intention* yang ditemukan pada tenaga penjualan CV. S tersebut selaras dengan indikator *turnover intention* yang dijelaskan oleh (Mobley et al., 1978), indikator memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*) tercermin dari 15,2% responden yang menyatakan sering memikirkan untuk *resign*. Hal ini dapat dipahami karena aspek kompensasi dan beban kerja dinilai rendah, di mana hanya 26,1% responden yang merasa bonus yang diterima sudah memadai dan hanya 19,6% yang menilai beban kerja sesuai dengan kapasitasnya. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dan tingginya tuntutan kerja berpotensi memunculkan pikiran untuk meninggalkan pekerjaan.

Kedua, indikator pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*) tampak dari kecenderungan sebagian tenaga penjualan yang mempertimbangkan peluang kerja lain yang dianggap lebih menjanjikan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh ketidakstabilan pendapatan yang

bergantung pada pencapaian target penjualan sehingga menimbulkan kekhawatiran terhadap kondisi pekerjaan yang sedang dijalani.

Ketiga, indikator niat untuk keluar (*intention to quit*) terlihat dari 10,9% responden yang menyatakan akan segera keluar apabila memperoleh tawaran pekerjaan baru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian tenaga penjualan tidak hanya memikirkan untuk meninggalkan perusahaan, tetapi telah memiliki kecenderungan untuk merealisasikan keputusan tersebut ketika terdapat kesempatan yang lebih baik.

Temuan hasil observasi dan studi pendahuluan tersebut kemudian diperkuat melalui wawancara informal dengan beberapa tenaga penjualan yang bekerja di berbagai gerai retail gadget di Kota Malang. Salah satu informan yang telah bekerja selama kurang lebih dua tahun mengungkapkan bahwa pekerjaan sebagai tenaga penjualan dirasakan cukup menguras tenaga dan pikiran akibat tingginya persaingan antar karyawan dalam memperoleh pelanggan. Informan menyatakan:

"Capek kerja di bidang ini, karena benar-benar menguras tenaga dan pikiran. Belum lagi kalau pelanggan yang datang direbut sama teman, jadi komisi penjualan masuk ke dia, bukan ke saya, padahal itu pelanggan saya."

Selain itu, aspek kompensasi dan sistem insentif juga menjadi sumber ketidakpuasan tenaga penjualan. Salah satu informan mengungkapkan bahwa gaji pokok yang relatif kecil membuat karyawan sangat bergantung pada bonus dan insentif penjualan. Namun, dalam praktiknya, sistem

pembagian insentif dinilai belum sepenuhnya adil karena karyawan terkadang harus membantu menjual produk merek lain tanpa memperoleh bonus yang sesuai. Informan menyatakan:

"Kalau weekend itu capek, kadang disuruh tetap di toko dan jam kerja jadi molor kalau lagi ramai. Gaji pokok sebenarnya kecil, jadi berharap dari insentif penjualan. Tapi kadang disuruh bantu jual produk brand lain, sementara bonusnya masuk ke brand tersebut, bukan ke saya. Kalau tidak membantu, malah bisa ditegur oleh store manager."

Informan lain juga mengungkapkan bahwa target penjualan yang tinggi menjadi sumber tekanan dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja dinilai cukup baik, pencapaian target tetap menjadi beban yang harus dihadapi setiap bulan. Informan menyatakan:

"Target per orang itu lumayan besar setiap bulan. Kalau tidak tercapai, bisa kena evaluasi dan pengurangan bonus. Lingkungan kerja sebenarnya tidak buruk, rekan tim juga baik, tapi tekanan target tetap terasa."

Berbagai pernyataan informan tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja yang tinggi tidak hanya berasal dari target penjualan, tetapi juga dari adanya ketidakpastian terkait pendapatan, sistem evaluasi kerja, dan keberlanjutan pekerjaan. Temuan tersebut menunjukkan adanya kondisi yang mengarah pada *job insecurity*. Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984a), *job insecurity* dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dan organisasional, karakteristik jabatan, serta karakteristik personal karyawan.

Dalam konteks penelitian ini, sistem kerja berbasis target, ketidakstabilan bonus dan insentif, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala merupakan bentuk kondisi organisasional dan karakteristik pekerjaan yang berpotensi menimbulkan persepsi ketidakamanan kerja.

Selain faktor yang berasal dari kondisi pekerjaan dan organisasi, *job insecurity* juga dapat dipengaruhi oleh kondisi pasar tenaga kerja. Ketika peluang kerja dirasakan semakin terbatas dan persaingan memperoleh pekerjaan semakin tinggi, individu cenderung memiliki kekhawatiran yang lebih besar terhadap keberlanjutan pekerjaannya. Data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Jawa Timur tahun 2025 mencapai 5,05%, lebih tinggi dibandingkan rata-rata nasional sebesar 4,76% (Statistik, 2025). Tingginya persaingan kerja tersebut dapat meningkatkan rasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan (*job insecurity*), khususnya pada pekerjaan berbasis target seperti tenaga penjualan gerai gadget. Kondisi ini dapat menambah tekanan psikologis karyawan karena mereka tidak hanya dituntut mencapai target penjualan secara berkala, tetapi juga menghadapi ketidakpastian pendapatan, evaluasi kerja, serta kemungkinan kehilangan pekerjaan ketika performa tidak sesuai harapan perusahaan (Manurung, 2020).

Job insecurity didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan atau ketidakpastian masa depan karier (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984a). *Job insecurity* digambarkan oleh (Ermawan, 2007) sebagai kondisi psikologis berupa kegelisahan dan rasa tidak aman terhadap pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus. Kondisi tersebut dapat

menurunkan semangat kerja sehingga efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak maksimal dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. *Job insecurity* juga dapat mengakibatkan pegawai memiliki persepsi negatif terhadap organisasi tempat ia bekerja yang dapat mengurangi keterlibatan dan meningkatkan tekanan psikologis pada karyawan (Vander Elst et al., 2013).

Job insecurity telah menjadi topik secara berkesinambungan para peneliti pada dunia industri karena dipandang sebagai ancaman potensial bagi keberlangsungan pekerjaan (Hewlin et al., 2016). Dalam konteks pekerjaan berbasis target, keberlangsungan kerja sering kali sangat bergantung pada pencapaian performa yang tidak sepenuhnya berada dalam kendali individu. Ketika target tidak tercapai, karyawan berpotensi mengalami penurunan pendapatan, evaluasi negatif, hingga ancaman pemutusan kontrak, sehingga memunculkan kecemasan dan meningkatkan kecenderungan *turnover intention* (Lam et al., 2019; Pienaar et al., 2013).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh (Azmi et al., 2025) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, terutama ketika karyawan menghadapi tekanan kerja dan ketidakpastian pekerjaan. Selanjutnya, penelitian (Lutfiyani & Hutahaean, 2024) menemukan bahwa semakin tinggi persepsi ketidakamanan kerja yang dirasakan individu, maka semakin besar kecenderungan untuk berpindah kerja. Penelitian (Nurfauzan & Halilah, 2017) juga menunjukkan

bahwa *job insecurity* berhubungan positif dengan *turnover intention* karena ketidakamanan kerja mendorong individu mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Penelitian oleh Maulana & Septyarini (2024) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan jasa pengurusan transportasi (JPT). Ketidakstabilan pendapatan, evaluasi kinerja yang ketat, serta risiko pemutusan kontrak meningkatkan kerentanan karyawan terhadap stres dan mendorong mereka mencari pekerjaan lain. Selain itu, (M. W. I. Maulana & Ginting, 2025) menemukan bahwa tekanan kerja dan ketidakcocokan pekerjaan dapat memperkuat persepsi *job insecurity* dan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Meskipun hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks startup, perusahaan jasa, perusahaan umum, maupun jasa pengurusan transportasi. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget masih relatif terbatas, khususnya di Kota Malang. Padahal, *salesperson* gerai gadget memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan sektor lainnya, yaitu bekerja dengan sistem target penjualan, bonus berbasis performa, persaingan antar tenaga penjualan, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Karakteristik tersebut berpotensi menimbulkan persepsi *job insecurity* yang berbeda dan memengaruhi kecenderungan *turnover intention*. Untuk memperjelas research gap, penelitian terdahulu diringkas pada tabel 1.1.

Tabel 1. 1 Research Gap Penelitian

Peneliti	Variabel	Subjek Penelitian	Hasil Penelitian
Azmi et al. (2025)	<i>Job insecurity</i> → <i>Turnover intention</i>	Karyawan Startup	<i>Job insecurity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Lutfiyani & Hutahaean (2024)	<i>Job insecurity</i> → <i>Turnover intention</i>	Karyawan Perusahaan Jasa	<i>Job insecurity</i> meningkatkan kecenderungan berpindah kerja.
Nurfauzan & Halilah (2017)	<i>Job insecurity</i> → <i>Turnover intention</i>	Karyawan Perusahaan	<i>Job insecurity</i> berhubungan positif dengan <i>turnover intention</i> .
Maulana & Septyarini (2024)	<i>Job insecurity</i> → <i>Turnover intention</i>	Karyawan Jasa Pengurusan Transportasi (JPT)	<i>Job insecurity</i> meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
Penelitian Saat Ini	<i>Job insecurity</i> → <i>Turnover intention</i>	<i>Salesperson</i> Gerai Gadget di Kota Malang	Menguji pengaruh <i>job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada <i>salesperson</i> gerai gadget.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* telah banyak dilakukan pada berbagai konteks pekerjaan, seperti startup, perusahaan jasa, perusahaan umum, dan jasa pengurusan transportasi. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji *salesperson* gerai gadget masih relatif terbatas, khususnya di Kota Malang. Padahal, *salesperson* gerai gadget memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dibandingkan sektor lainnya karena bekerja dengan sistem target penjualan, bonus berbasis performa, persaingan antar tenaga penjualan, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Karakteristik tersebut berpotensi menimbulkan persepsi *job*

insecurity yang berbeda dan memengaruhi kecenderungan *turnover intention*.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada konteks subjek penelitian, yaitu *salesperson* gerai gadget di Kota Malang yang bekerja dalam sistem target penjualan dan pendapatan yang sebagian dipengaruhi oleh pencapaian performa kerja. Karakteristik tersebut menjadikan *salesperson* sebagai kelompok pekerjaan yang rentan mengalami ketidakamanan kerja akibat tekanan target, ketidakstabilan insentif, dan evaluasi performa yang berkelanjutan.

Penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang. Adanya tuntutan performa, evaluasi kerja berkala, serta ketidakstabilan pendapatan berbasis insentif menunjukkan bahwa tenaga penjualan berpotensi mengalami ketidakamanan kerja yang dapat meningkatkan niat untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai *job insecurity* pada tenaga penjualan berbasis target serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan SDM yang mampu menekan *turnover intention*.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *job insecurity* pada *salesperson* gerai *gadget* di Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* (niat berpindah kerja) pada *salesperson* gerai *gadget* di Kota Malang?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai *gadget* di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *job insecurity* pada *salesperson* gerai *gadget* di Kota Malang.
2. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* pada *salesperson* gerai *gadget* di Kota Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai *gadget* di Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya mengenai hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* pada tenaga penjualan (*salesperson*) yang bekerja dengan sistem kerja berbasis target. Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris mengenai kondisi *job insecurity* dan *turnover intention* pada *salesperson* di sektor ritel *gadget*, serta menjadi referensi

bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa pada berbagai konteks pekerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan Retail Gadget

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan atau gerai retail gadget dalam memahami tingkat *job insecurity* dan *turnover intention* yang dialami tenaga penjualan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan dalam mengevaluasi sistem kerja, sistem target penjualan, pemberian insentif, serta kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

b. Bagi Tenaga Penjualan (*Salesperson*)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada tenaga penjualan mengenai aspek psikologis yang berkaitan dengan ketidakamanan kerja dan kecenderungan berpindah kerja. Dengan pemahaman tersebut, tenaga penjualan diharapkan mampu mengelola persepsi *job insecurity* secara lebih adaptif serta mengambil keputusan kerja secara lebih rasional dan terencana.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji *job insecurity* dan *turnover intention*, khususnya pada pekerjaan yang menerapkan

sistem kerja berbasis target. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih beragam, memperluas cakupan wilayah penelitian, atau menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, maupun faktor psikologis lainnya sebagai variabel mediator atau moderator.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Turnover intention

1. Definisi *Turnover intention*

Intention merupakan niat yang timbul pada individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dalam konteks ketenagakerjaan, *turnover* merujuk pada perilaku karyawan yang keluar atau berpindah dari suatu perusahaan untuk memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik (Oley et al., 2023). *Turnover intention* sendiri dipahami sebagai niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela guna mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan di masa mendatang (Salimah, 2021). Beberapa ahli mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan, yang mencerminkan keinginan internal untuk berhenti bekerja dan berpindah ke organisasi lain atas pilihan pribadi (Tjoa et al., 2023).

Menurut (Mobley et al., 1978) *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja karena telah memiliki niat untuk berpindah ke tempat kerja lain (Mobley et al., 1978). *Turnover intention* adalah proses pengunduran diri yang dilakukan oleh individu baik secara sukarela maupun tidak sukarela. *Turnover intention* dijelaskan sebagai niat sukarela dan tidak sukarela pekerja untuk berhenti atau mengganti pekerjaannya, dimana saat seorang pekerja dipecat oleh atasannya maka hal ini dikatakan sebagai turnover tidak sukarela, sedangkan turnover sukarela adalah ketika

keinginan untuk berhenti tumbuh dengan sendirinya pada pekerja tersebut (Kalam & Wibowo, 2022).

Turnover intention perlu dibedakan secara konseptual dari *turnover* aktual. *Turnover intention* bukanlah perilaku keluar dari organisasi, melainkan niat dan proses kognitif internal yang mendahului perilaku tersebut. Model yang dikemukakan oleh (Mobley et al., 1978) menjelaskan bahwa *turnover* merupakan hasil dari rangkaian proses psikologis yang diawali oleh evaluasi kognitif, kemudian berkembang menjadi niat, sebelum akhirnya terwujud dalam perilaku aktual. Oleh karena itu, *turnover intention* dikategorikan sebagai konstruk psikologis yang merefleksikan proses pengambilan keputusan individu, bukan sebagai fenomena ekonomi atau manajerial semata. Fokus penelitian ini berada pada tahap intensional, sehingga selaras dengan pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi

Intensi *turnover* juga mengacu pada keinginan individu untuk mengakhiri keanggotaannya dalam suatu organisasi dan pindah ke pekerjaan lain dengan harapan mendapat gaji yang lebih tinggi (Melky, 2015). Karyawan yang tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, beban kerja, atau peluang untuk mengembangkan diri, cenderung memiliki keinginan untuk berhenti dan mencari pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasinya. Hal ini mencerminkan konsep Intensi *turnover* menurut (Zaki & Marzolina, 2016). Dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dan meninggalkan pekerjaannya secara sukarela

dengan tujuan berpindah ke perusahaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan dan harapannya.

2. Aspek-Aspek *Turnover intention*

Menurut (Mobley et al., 1978) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja karena telah memiliki niat untuk berpindah ke tempat kerja lain. Terdapat tiga aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

a.) Pikiran untuk Keluar dari Perusahaan (*Thinking of Quitting*)

Pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*) ini muncul karena karyawan mulai merasa tidak nyaman serta kurang puas dengan pekerjaannya yang sekarang. Perasaan ini membuat karyawan menarik diri yang kemudian memicu tingginya absensi ketidakhadiran di tempat kerja oleh karyawan yang akhirnya membuat karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.

b.) Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan Lain (*Intention to Search Alternative Employment*)

Intensi atau niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*) yang dilakukan oleh karyawan karena merasa lebih baik dan dapat lebih memenuhi kebutuhan yang diinginkan serta memberikan lebih banyak keuntungan bagi dirinya dengan bentuk usaha seperti mencari informasi dan prospek pekerjaan lain melalui berbagai media atau melalui orang lain. Hal inilah yang menjadi pencetus keinginannya untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

c.) Niat untuk Keluar (*Intention to Quit*)

Perasaan tidak nyaman dan kurang puas dengan pekerjaan memunculkan niat kuat untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Hal ini selanjutnya memicu adanya tindakan karyawan untuk berhenti/keluar dari perusahaan. Mereka melakukan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk berhenti atau keluar dari perusahaan, seperti meninggalkan beberapa tugas yang penting dan menurunkan tingkat kegigihan dalam bekerja, sampai akhirnya karyawan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan tersebut.

3. Faktor-Faktor *Turnover intention*

Menurut Mobley et al., (1978) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu:

a.) Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang dimaksud dalam mempengaruhi *turnover intention* antara lain usia, pendidikan, dan status perkawinan. Karyawan yang lebih muda memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Hal ini karena karyawan yang lebih muda mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mencoba dan mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kecil. Kemudian jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan juga memberikan pengaruh pada keinginan untuk melakukan *turnover*.

b.) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam melakukan *turnover* dimana lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan cuaca, suhu, dan lokasi pekerjaan yang mencakup konstruksi dan bangunan. Adapun lingkungan kerja non fisik seperti sosial budaya di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

c.) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud mencakup beberapa aspek operasional yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan yaitu kepuasan terhadap gaji dan promosi jabatan, kepuasan atas *supervisor* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, serta kepuasan terhadap bobot dan isi pekerjaan.

d.) Komitmen Organisasional

Adanya komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang karyawan memberikan dorongan yang kuat untuk tetap melakukan yang terbaik dan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka tidak mempunyai niat untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain dan tetap menjadi anggota perusahaan.

e.) Keterikatan kerja

Keterikatan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan *turnover*, karena jika karyawan merasa terikat mereka akan mencurahkan segalanya bagi pekerjaan baik itu dari segi kognitif, fisik, emosional serta menempatkan dirinya menjadi bagian dari

perusahaan, sehingga nantinya akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

4. *Turnover intention* Menurut Prespektif Islam

Ketidakpuasan yang disebabkan oleh beragam penyebab dapat memunculkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dikenal sebagai *turnover intention*, seperti ketidakadilan, ketidaknyamanan lingkungan kerja, gaji yang tidak sesuai, atau kurangnya penghargaan. Dalam perspektif Islam, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan tidak serta-merta dilarang, namun harus didasari oleh pertimbangan yang matang bukan semata-mata alasan duniawi, melainkan juga berdasarkan nilai akhlak, tanggung jawab, dan maslahat (manfaat) yang lebih luas.

Rasulullah SAW bersabda:

....انما الا اعمال بالنية وانما لكل امرئ ما نوى

Artinya: "...Sesungguhnya setiap amal itu tergantung pada niatnya, dan sesungguhnya setiap orang akan mendapatkan sesuai dengan apa yang diniatkannya" (HR. Bukhari no. 1 dan Muslim no. 1907

Dalam Syarh Shahih Muslim An-Nawawi & Muslim (1994) , hadis ini menjadi dasar bahwa setiap tindakan harus didasari oleh niat yang jelas, benar, dan ikhlas. Dalam pekerjaan, apabila seseorang berniat keluar dari pekerjaannya karena merasa tidak mampu menjalankan amanah, ingin memperbaiki kualitas hidup, atau mencari lingkungan kerja yang lebih

sesuai dengan syariat, maka niat tersebut bisa menjadi dibenarkan secara moral dan syar'i. Namun, jika niat untuk keluar dari pekerjaan didasarkan pada keinginan yang merugikan pihak lain, seperti menghindari tanggung jawab, mencari jalan pintas, atau melakukan tindakan manipulatif, maka niat tersebut tidak sesuai dengan etika Islam.

As-Suyuthi (2013) dalam Al-Ashbah wa an-Nazair menegaskan bahwa niat tidak hanya membedakan antara ibadah dan kebiasaan, tetapi juga menentukan nilai dan akibat dari suatu tindakan (Al-Suyuti, 2013). Oleh karena itu, niat *turnover* dalam perspektif Islam tidak bisa dianggap ringan, karena keputusan ini menyangkut amanah pekerjaan, tanggung jawab moral, serta dampak sosial terhadap organisasi dan rekan kerja

Allah SWT berfirman dalam QS. Ar-Ra'dyat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِمَّنْ أَمَرِ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya. Dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia."

Menurut Ibn Katsir (1923 M) yang diterjemahkan oleh M. Abdul Ghofar (2005) dalam (Katsir, Hakim, Ardhillah, & Rahardiana, 2016)

mennjelaskan bahwa hilangnya nikmat dari Allah atas suatu kaum hanya terjadi jika mereka merusaknya sendiri, melalui kelalaian terhadap perintah-Nya dan perbuatan maksiat yang dilakukan. Transformasi ini mencakup dimensi moral, keyakinan, serta tanggung jawab sosial yang mereka abaikan. Ketika suatu masyarakat terus menerus berada dalam kemungkaran, lalai dari kebaikan, dan terjebak dalam kehancuran etika, maka sebagai konsekuensinya, Allah akan membalas mereka dengan perubahan nasib yang lebih buruk sebagai bentuk keadilan dan kebijaksanaan Ilahi.

B. Job insecurity

1. Definisi *Job insecurity*

Job insecurity merupakan kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang ditunjukkan dengan adanya perasaan bingung dan tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan didalam organisasi tempat dia bekerja terus berubah-ubah. Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984a) *Job insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Job insecurity merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun

terhadap situasi tersebut. *Job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford et al., 1989). *Job insecurity* mengacu pada persepsi subyektif tentang kondisi kerja, khususnya, tentang kehilangan stabilitas pekerjaan dan kontinuitas hubungan kerja dengan organisasi (Bernardi et al., 2008).

Ketidakamanan kerja bukanlah tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan seseorang. Hal ini merupakan penilaian subjektif tentang kehilangan pekerjaan potensial di masa depan, dan mengurangi kepercayaan dalam stabilitas pekerjaan masa depan. Secara umum, ketidakamanan kerja telah dikaitkan dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang negatif. Misalnya, ketika dihadapkan dengan rasa tidak aman pekerjaan, pegawai dapat melaporkan motivasi yang lebih rendah dan berkurang karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun. Ketidakamanan kerja bahkan dapat menumbuhkan kecenderungan kuat atau keinginan untuk keluar dari organisasi (Davy et al., 1997).

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* merupakan konstruk psikologis, bukan kondisi objektif ketenagakerjaan. *Job insecurity* tidak diukur dari status kerja aktual atau kebijakan organisasi secara langsung, melainkan dari persepsi subjektif individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan, hasil dari proses appraisal kognitif terhadap situasi kerja yang dihadapi. Persepsi ini kemudian memunculkan respons emosional negatif, seperti kecemasan, ketakutan, dan rasa tidak aman, yang memengaruhi sikap serta perilaku individu dalam

konteks kerja (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984a). Sehingga, *job insecurity* berada dalam ranah kajian Psikologi Industri dan Organisasi, karena menekankan pada pengalaman psikologis internal individu terhadap ketidakpastian kerja, bukan pada aspek ekonomi atau kebijakan ketenagakerjaan semata.

2. Aspek-Aspek *Job insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt (1984) mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan konstruk psikologis yang tidak hanya dipahami sebagai perasaan tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan, tetapi juga sebagai persepsi subjektif individu terhadap berbagai ancaman yang berkaitan dengan pekerjaannya. Konseptualisasi ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh (Ashford et al., 1989) melalui pengembangan alat ukur *job insecurity* dengan merinci persepsi ancaman kerja ke dalam beberapa aspek yang lebih spesifik, sehingga memungkinkan pengukuran konstruk *job insecurity* secara lebih komprehensif dan sistematis.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, pengukuran *job insecurity* mengacu pada pengembangan instrumen yang dilakukan oleh (Ashford et al., 1989), yang merinci konsep *job insecurity* ke dalam beberapa komponen pengukuran. Aspek-aspek *job insecurity* dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Arti penting aspek pekerjaan bagi individu, yaitu sejauh mana individu memandang aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja sebagai hal yang penting.

- 2) Tingkat ancaman terhadap aspek-aspek pekerjaan, yaitu persepsi individu mengenai kemungkinan terjadinya perubahan negatif pada aspek-aspek pekerjaan yang dimiliki.
- 3) Tingkat ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan, yaitu persepsi individu mengenai kemungkinan kehilangan pekerjaan atau perubahan besar yang berdampak negatif terhadap status pekerjaannya.
- 4) Tingkat kepentingan atau kekhawatiran terhadap ancaman tersebut, yaitu sejauh mana individu merasa cemas atau khawatir terhadap potensi perubahan negatif pada pekerjaan.
- 5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*), yaitu persepsi individu mengenai ketidakmampuan untuk mencegah atau mengendalikan ancaman yang memengaruhi aspek pekerjaan maupun pekerjaan secara keseluruhan.

3. Faktor-Faktor *Job insecurity*

Job insecurity menurut Greenhalgh & Rosenblatt, 1984 yang telah dikembangkan oleh (Ashford et al., 1989) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *Job insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

1. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya *downsizing*, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.

2. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Karakteristik personal karyawan, misalnya: *locus of control*, *self-esteem*, dan rasa kebersamaan.

4. *Job insecurity* Menurut Perspektif Islam

Job insecurity atau ketidakamanan pekerjaan adalah perasaan cemas atau khawatir mengenai keberlanjutan pekerjaan seseorang di masa depan. Ketidakpastian ini dapat timbul akibat perubahan organisasi, ketidakadilan di tempat kerja, atau kebijakan yang merugikan karyawan. Dalam Islam, pekerjaan dipandang sebagai bentuk amanah (tanggung jawab), dan ketidakamanan yang terkait dengan pekerjaan bisa berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental seseorang. Islam mengajarkan agar umatnya selalu berusaha dengan penuh keikhlasan, sambil menyerahkan hasilnya kepada Allah.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu pula Rasul-Nya dan orang-orang yang beriman.'" (At-Taubah: 105)

Ayat ini menunjukkan bahwa pekerjaan adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Dalam situasi ketidakpastian pekerjaan, seorang Muslim diingatkan untuk senantiasa memperbaiki niat dan terus berusaha dengan sepenuh hati.

Imam Ahmad, At-Tirmidzi, Ibnu Majah, Ibnu Al-Mubarak, Ibnu Hibban, Al-Hakim, Al-Qudha'i dan Al-Baghawi meriwayatkan dari Umar bin Khaththab Radhiyallahu 'anhu, Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda.

لَوْ أَنَّكُمْ كُنْتُمْ تَوَكَّلُونَ عَلَى اللَّهِ حَقَّ تَوَكُّلِهِ، لَرَزَقْتُمْ كَمَا تُرْزَقُ الطَّيْرُ، تَغْدُو خِمَاصًا وَتَرُوحُ بِطَانًا

Artinya: “Sungguh, seandainya kalian bertawakkal kepada Allah sebenar-benar tawakkal, niscaya kalian akan diberi rizki sebagaimana rizki burung-burung. Mereka berangkat pagi-pagi dalam keadaan lapar, dan pulang sore hari dalam keadaan kenyang”

Hadits ini mengajarkan pentingnya tawakkul (berserah diri) setelah berusaha, bahwa ketidakpastian pekerjaan adalah bagian dari ujian hidup yang harus dihadapi dengan keyakinan kepada takdir Allah.

Ketidakamanan pekerjaan dalam perspektif Islam seharusnya tidak menyebabkan seorang muslim terjerumus dalam kesedihan atau kegelisahan yang berlebihan. Islam mengajarkan agar umatnya tetap sabar dan tawakkul, serta berusaha memperbaiki kondisi dengan cara yang sah dan sesuai syariat. Ketika seorang Muslim merasa cemas mengenai keberlanjutan pekerjaannya, ia seharusnya tidak hanya fokus pada faktor duniawi, tetapi juga memohon pertolongan dan petunjuk dari Allah. Islam

juga mengajarkan agar umatnya tidak mudah putus asa dan selalu berusaha mencari solusi yang terbaik bagi kehidupannya.

Kemudian, dalam agama Islam juga menekankan prinsip keadilan dalam bekerja, baik bagi majikan maupun pekerja. Pekerja yang merasa diperlakukan tidak adil atau tidak mendapatkan haknya dengan baik seharusnya mencoba untuk berdialog dengan majikannya dan mencari solusi terbaik tanpa merugikan pihak. Menurut Ibn Katsir (1923) dalam tafsirnya, setiap keadaan yang buruk yang menimpa suatu kaum, termasuk ketidakamanan pekerjaan, dapat terjadi jika mereka tidak mematuhi aturan-aturan Allah dan menjauhkan diri dari kebaikan. Ketika seorang Muslim menghadapi ketidakpastian dalam pekerjaan, mereka disarankan untuk memperbaiki niat, menjaga amanah, dan memperbanyak doa agar Allah memberikan jalan keluar yang terbaik (Ibn Katsir, 1923).

C. Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention*

Job insecurity adalah suatu kondisi psikologis ketika individu merasakan ketidakpastian mengenai keberlanjutan pekerjaannya, baik terkait status kerja, pendapatan, maupun stabilitas organisasi secara keseluruhan (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Ketidakpastian ini memengaruhi cara individu menilai masa depannya di organisasi dan menimbulkan respons emosional negatif seperti kecemasan, tekanan, dan kekhawatiran berlebih (Ashford et al., 1989). Pada situasi tersebut, individu akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang tidak dapat diprediksi, sehingga hubungan emosional antara dirinya dan organisasi menjadi

melemah. Ketika hubungan ini melemah, proses evaluasi kognitif mengenai pekerjaan cenderung mengarah pada munculnya pikiran untuk meninggalkan organisasi, terutama ketika individu merasa bahwa kondisi kerja tidak lagi memberikan rasa aman maupun peluang pengembangan diri.

Dalam perspektif teori proses *turnover* yang dikembangkan oleh (Mobley et al., 1978) mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan pemicu awal dari munculnya *thoughts of quitting*. Ketika karyawan mulai mempertanyakan keamanan pekerjaannya, mereka akan mengevaluasi alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil. Proses evaluasi ini berlanjut pada *intention to search*, yaitu keinginan untuk mencari pekerjaan baru, hingga akhirnya berkembang menjadi *intention to quit* (Mobley et al., 1978). Dengan demikian, ketidakamanan kerja tidak hanya menjadi sumber stres psikologis, tetapi juga mendorong individu untuk mempertimbangkan keputusan meninggalkan organisasi. Ketika individu merasa bahwa organisasi tidak memberikan kepastian yang ia butuhkan, ia secara alami akan mencari stabilitas di tempat lain sebagai mekanisme perlindungan diri.

Penelitian empiris secara konsisten menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan positif yang kuat dengan *turnover intention*. De Witte (2005) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa pekerjaannya terancam, tingkat kepuasan kerja menurun dan niat untuk meninggalkan organisasi meningkat. Sejalan dengan hal tersebut, Pienaar et al., (2013) juga menemukan bahwa pekerja yang merasakan ketidakpastian mengenai pekerjaannya menunjukkan tingkat stres lebih tinggi dan lebih mungkin menunjukkan perilaku penarikan diri, termasuk *turnover*. Sementara itu,

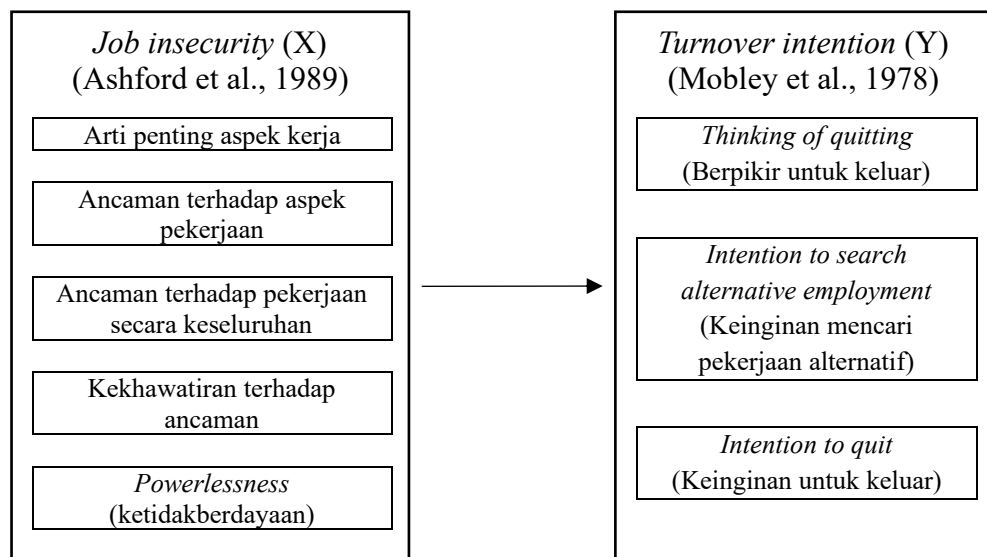
penelitian oleh Davy et al., (1997) menunjukkan bahwa *job insecurity* menjadi salah satu prediktor paling konsisten dari *withdrawal cognitions*, yang pada akhirnya mengarah pada niat berpindah kerja.

Lebih lanjut, hasil penelitian Maulana & Septyarini (2024) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan jasa pengurusan transportasi (JPT). Ketidakstabilan pendapatan, evaluasi kinerja yang ketat, serta risiko pemutusan kontrak meningkatkan kerentanan karyawan terhadap stres dan mendorong mereka mencari pekerjaan lain. Hal serupa ditemukan oleh Chandra (2024) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berkontribusi besar terhadap niat keluar pada perusahaan dengan sistem target yang ketat. Sistem kerja yang mengandalkan performa penjualan bulanan atau mingguan memperkuat ketidakpastian, terutama ketika pendapatan sangat bergantung pada pencapaian target.

Dalam konteks tenaga penjualan berbasis target, *job insecurity* menjadi lebih dominan karena sifat pekerjaan yang tidak stabil dan sangat kompetitif. Karyawan yang gagal mencapai target secara berturut-turut sering merasa terancam kehilangan pekerjaannya. Selain itu, sistem *reward* yang tidak seimbang dengan risiko kerja menyebabkan karyawan semakin sensitif terhadap setiap bentuk ketidakpastian yang timbul dari manajemen. Penelitian Bernardi et al., (2008) juga menunjukkan bahwa pekerja yang berada dalam sektor berisiko tinggi lebih rentan mengalami *job insecurity*, sehingga lebih mungkin memiliki niat keluar yang tinggi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan *salesperson*, semakin besar kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan organisasi demi memperoleh pekerjaan yang lebih stabil.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dan temuan empiris yang telah diuraikan, kerangka konseptual penelitian ini menempatkan *job insecurity* sebagai variabel independen yang memengaruhi *turnover intention* sebagai variabel dependen. *Job insecurity* mengacu pada teori (Ashford et al., 1989) yang terdiri atas lima aspek, yaitu arti penting aspek kerja, ancaman terhadap aspek pekerjaan, ancaman terhadap pekerjaan secara keseluruhan, kekhawatiran terhadap ancaman, dan *powerlessness* (ketidakberdayaan). Sementara itu, *turnover intention* mengacu pada teori (Mobley et al., 1978)

yang terdiri atas tiga aspek, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search alternative employment*, dan *intention to quit*. Secara visual, kerangka konseptual ini menggambarkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan *salesperson*, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention*. Kerangka konseptual ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan pemilihan metode analisis pada penelitian ini.

E. Hipotesis

H1: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *saleperson* di gerai *gadget* Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan gambaran menyeluruh mengenai proses penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan penelitian, mulai dari tahap perencanaan, pengumpulan data, hingga analisis data. Menurut Azwar (2022), rancangan penelitian menjelaskan hubungan antar variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian. Dengan demikian, rancangan penelitian menjadi dasar dalam menentukan langkah-langkah penelitian agar proses penelitian dapat berjalan secara sistematis dan terarah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain regresi linear sederhana. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, *job insecurity* berperan sebagai variabel independen (X), sedangkan *turnover intention* berperan sebagai variabel dependen (Y).

Penelitian ini juga menggunakan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran mengenai tingkat *job insecurity* dan *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Penggunaan analisis regresi linear sederhana dinilai sesuai karena penelitian ini hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup seluruh aspek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis guna memperoleh informasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan. Menurut Sugiyono (2023) variabel penelitian sebagai atribut, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas tertentu yang menunjukkan variasi dan dijadikan sebagai objek penelitian untuk dianalisis dan disimpulkan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Azwar (2022) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu objek yang memiliki variasi tertentu dan dipilih berdasarkan analisis awal peneliti, dengan tujuan untuk memperoleh informasi yang akurat serta menarik kesimpulan yang valid. Oleh karena itu, penetapan variabel dalam penelitian harus disesuaikan dengan tujuan dan fokus penelitian yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini, variabel penelitian dibedakan menjadi dua jenis variabel utama, yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi faktor penyebab perubahan pada variabel terikat. Variabel ini dapat memberikan pengaruh, baik secara positif maupun negatif, terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah *job insecurity*, yaitu persepsi subjektif individu terhadap ancaman kehilangan pekerjaan di masa depan.

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Perubahan pada variabel ini diasumsikan sebagai akibat dari pengaruh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang dianalisis adalah *turnover intention*, yaitu niat individu untuk meninggalkan organisasi yang terbentuk melalui proses kognitif internal.

C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2022) definisi operasional merupakan perumusan variabel penelitian berdasarkan karakteristik yang dapat diamati dan diukur secara empiris. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel yang diteliti sehingga dapat diukur secara objektif menggunakan instrumen penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. *Job insecurity (X)*

Job insecurity didefinisikan sebagai persepsi subjektif karyawan mengenai adanya ancaman terhadap keberlanjutan pekerjaan maupun terhadap berbagai aspek penting dalam pekerjaannya, yang disertai dengan perasaan tidak aman dan ketidakpastian terkait masa depan kerja. Persepsi ini dipahami sebagai pengalaman psikologis individual, bukan kondisi objektif organisasi.

2. *Turnover intention (Y)*

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan psikologis internal pada karyawan yang tercermin dalam proses kognitif berupa pemikiran untuk meninggalkan organisasi, evaluasi terhadap alternatif pekerjaan lain, serta pembentukan niat untuk keluar dari pekerjaan saat ini, tanpa harus diwujudkan dalam perilaku keluar secara aktual.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018) adalah cakupan wilayah yang akan diteliti, yang dapat terdiri dari subjek atau objek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dilakukan penelitian, sehingga dapat diperoleh data dan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga penjualan (*salesperson*) aktif yang bekerja pada gerai gadget di wilayah Kota Malang. Karakteristik populasi dalam penelitian ini meliputi tenaga

penjualan yang bekerja pada gerai gadget, memiliki target penjualan yang harus dicapai secara berkala, serta aktif bekerja di wilayah Kota Malang. Responden dalam penelitian ini dapat berasal dari berbagai gerai gadget di wilayah Kota Malang.

Dalam populasi suatu penelitian, terdapat jumlah populasi yang diketahui (*finit*) dan tidak diketahui (*infini*) (Sugiyono, 2023). Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak dapat diketahui secara pasti (*infini*) karena tidak tersedianya data resmi atau data *agregat* yang memuat jumlah keseluruhan tenaga penjualan pada sektor gadget di Kota Malang. Selain itu, perusahaan atau gerai gadget memiliki karakteristik organisasi yang beragam, baik dari segi skala usaha, sistem ketenagakerjaan, maupun tingkat keterbukaan data sumber daya manusia, sehingga peneliti tidak memiliki akses terhadap informasi jumlah karyawan secara menyeluruh.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik tertentu serta dipilih untuk mewakili populasi dalam suatu penelitian (Retnawati, 2016). Sampel yang baik adalah sampel yang mampu menggambarkan karakteristik populasi secara representatif sehingga hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diteliti secara akurat. Adapun proses pemilihan sampel dalam penelitian disebut sebagai teknik pengambilan sampel (*sampling technique*).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Jenis teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian (Hikmawati, 2017). Teknik ini dipilih karena peneliti memerlukan responden yang memiliki karakteristik sesuai dengan variabel yang diteliti, yaitu *job insecurity* dan *turnover intention* pada *salesperson* gerai retail gadget di Kota Malang. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tenaga penjualan (*salesperson*) aktif yang bekerja pada bagian *front office*
2. Bekerja pada gerai retail gadget di Kota Malang
3. Berusia 17–35 tahun
4. Memiliki target penjualan yang ditetapkan perusahaan sebagai bagian dari sistem evaluasi kinerja.
5. Bersedia menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner secara lengkap.

Pemilihan kriteria responden didasarkan pada karakteristik populasi dan tujuan penelitian. Penelitian ini berfokus pada tenaga penjualan (*salesperson*) aktif yang bekerja pada bagian *front office* karena kelompok karyawan tersebut berinteraksi secara langsung dengan pelanggan serta memiliki tanggung jawab utama dalam

aktivitas penjualan. Posisi yang termasuk dalam kategori *front office* meliputi *frontliner*, *promotor*, dan marketing, yang seluruhnya bekerja dengan sistem target penjualan, evaluasi kinerja secara berkala, serta pemberian bonus dan insentif berdasarkan pencapaian target penjualan. Karakteristik pekerjaan tersebut dinilai relevan dengan variabel *job insecurity* dan *turnover intention* yang diteliti. Sebaliknya, karyawan yang bekerja pada bagian *back office*, seperti *Human Resource (HR)*, Direktur, *Manager*, *Store Manager/Supervisor*, *Finance*, dan Audit, tidak dijadikan responden karena memiliki karakteristik pekerjaan, sistem penilaian kinerja, serta tuntutan kerja yang berbeda dengan tenaga penjualan.

Pemilihan rentang usia 17–35 tahun didasarkan pada karakteristik tenaga penjualan di industri retail gadget yang umumnya berada pada fase dewasa awal, yaitu periode ketika individu sedang berada pada tahap eksplorasi dan pengembangan karier. Pada fase ini, individu cenderung memiliki mobilitas kerja yang lebih tinggi, lebih terbuka terhadap peluang pekerjaan lain, serta lebih rentan mengalami *turnover intention* ketika menghadapi tekanan kerja maupun ketidakpastian pekerjaan. Oleh karena itu, rentang usia tersebut dinilai sesuai dengan karakteristik populasi penelitian.

Selain itu, responden dipersyaratkan memiliki target penjualan yang ditetapkan perusahaan karena target merupakan salah satu karakteristik utama pekerjaan tenaga penjualan. Pencapaian target berkaitan langsung dengan evaluasi kinerja, pemberian bonus dan

insentif, serta keberlangsungan karier karyawan, sehingga berpotensi memengaruhi munculnya persepsi *job insecurity*. Oleh karena itu, kriteria tersebut dipandang penting agar responden benar-benar memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan proses pengambilan data, responden penelitian didominasi oleh perempuan. Kondisi ini bukan merupakan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti, melainkan mencerminkan karakteristik tenaga penjualan pada beberapa gerai retail gadget di Kota Malang yang memang lebih banyak menempatkan perempuan pada posisi *front office*, khususnya sebagai *frontliner* dan promotor. Oleh karena itu, komposisi responden yang diperoleh menggambarkan kondisi populasi yang ditemui selama proses penelitian, bukan hasil pembatasan berdasarkan jenis kelamin.

Menurut Hair et al., (2010) jumlah sampel yang baik berkisar antara 100 – 200 responden dan dapat disesuaikan dengan jumlah indikator yang digunakan pada kuesioner dengan asumsi 5-10 kali jumlah indikator yang ada. Pada penelitian ini jumlah indikator yang digunakan ada sebanyak 20 indikator. Maka dari itu penelitian ini menggunakan rumus Hair sebagai berikut:

$$N = (5 - 10 \times \text{jumlah indikator})$$

- a. 5×20 sampai 10×20
- b. $5 \times 20 = 100$ sampai $10 \times 20 = 200$

Berdasarkan perhitungan di atas jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 100 responden (5×20) dan jumlah sampel yang direkomendasikan adalah 200 responden (10×20).

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Pengumpulan data merupakan suatu cara yang ditempuh untuk mendapatkan data dalam penelitian (Barlian, 2018). Penelitian ini menggunakan metode kuesioner/angket dalam mengumpulkan responden. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab (Asy-syamsa & Zulfa, 2022). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert sebagai preferensi jawaban yang akan dipilih oleh responden dan terdiri dari 4 pilihan jawaban berupa:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Setuju (S)
4. Sangat Setuju (SS)

Berikut adalah tabel skala penelitian *Turnover, job insecurity* pada *salesperson* di Kota Malang:

Tabel 3. 1 Skala Penelitian

Respon	Skor	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4
Tidak Setuju (TS)	2	3
Setuju (S)	3	2
Sangat Setuju (SS)	4	1

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen menurut Abubakar (2021), merupakan alat yang digunakan oleh peneliti agar dapat memudahkan dalam mengumpulkan data penelitian. Instrumen dalam penelitian dapat berbentuk lembar *check list*, kuesioner/angket, wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan form kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian untuk mempersingkat waktu dan pertimbangan bahwa jumlah populasi *salesperson* di Kota Malang dan di samping itu responden memiliki kemandirian dalam mengisi kuesioner. Sehingga, peneliti tidak perlu bertemu langsung dengan namun, cukup mengajukan pertanyaan tertulis melalui *google form* untuk mendapatkan respon.

1. Skala *Turnover*

Dalam penelitian ini, skala *turnover intention* diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Atikah (2025) berdasarkan aspek-aspek *turnover intention* yang dikemukakan oleh Mobley et al., (1978).

Berdasarkan kajian literatur yang telah dijelaskan sebelumnya, *turnover intention* memiliki tiga aspek, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*.

Skala *turnover intention* dalam penelitian ini terdiri dari 9 aitem yang seluruhnya berupa aitem *favorable*. Skala tersebut digunakan untuk mengukur tingkat kecenderungan individu yang berpikir untuk meninggalkan pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan alternatif, serta niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, subjek penelitian yaitu *salesperson* gerai gadget di Kota Malang diminta memberikan respons yang sesuai dengan kondisi dan pengalaman pribadi terhadap setiap pernyataan pada aitem skala.

Pengukuran *turnover intention* menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Setuju (S) = 3, dan Sangat Setuju (SS) = 4.

Tabel 3. 2 Skala *Turnover intention*

Respon	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Para karyawan diminta untuk memberikan jawaban atau respon pada setiap aitem yang paling sesuai dengan kondisi dirinya. Mereka diminta memilih salah satu skor jawaban yang tersedia. Melalui jawaban tersebut, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai tingkat *turnover intention* pada karyawan

Tabel 3. 3 Blue Print Turnover intention

No	Aspek	Indikator	Aitem <i>Favorable</i>	Total
1	<i>Thinking Of Quitting</i>	Perasaan tidak nyaman dengan pekerjaan saat ini	1	1
		Perasaan kurang puas dengan pekerjaan saat ini	2,3	2
		Mencari lowongan pekerjaan lain	4,5	2
2	<i>Intention to Search</i>	Mencari pekerjaan dengan pendapatan lebih dari pekerjaan saat ini	6,7	2
3	<i>Intention to Quit</i>	Melakukan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan	8,9	2
Jumlah		5	9	9

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Turnover intention* dari (Mobley et al., 1978). Skala ini terdiri dari 3 aspek. Aspek *thinking of quitting* memiliki 3 aitem dengan 2 indikator. Indikator pertama berisi 1 aitem dan indikator kedua berisi 2 aitem. Aspek *intention to search* memiliki 4 aitem dengan 2 indikator. Indikator pertama berisi 2 aitem dan indikator kedua berisi 2 aitem. Aspek ketiga *intention to quit* memiliki 2 aitem dengan 1 indikator

2. Skala *Job insecurity*

Dalam penelitian ini, skala *job insecurity* di adaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Maftuchan, (2023) berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Ashford et al., (1989) dari konsep *job insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt. Berdasarkan kajian literatur yang telah dijelaskan sebelumnya, *job insecurity* memiliki beberapa indikator, yaitu arti pekerjaan bagi individu, tingkat ancaman

yang dirasakan karyawan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, serta ketidakberdayaan (*powerlessness*).

Skala *job insecurity* dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan individu terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Skala tersebut digunakan untuk mengukur persepsi individu mengenai ancaman kehilangan pekerjaan, ketidakpastian kondisi kerja, serta perasaan tidak berdaya dalam menghadapi perubahan yang dapat memengaruhi pekerjaannya. Berdasarkan indikator-indikator tersebut, subjek penelitian yaitu *salesperson* gerai gadget di Kota Malang diminta memberikan respons yang sesuai dengan kondisi dan pengalaman pribadi terhadap setiap pernyataan pada aitem skala.

Pengukuran *job insecurity* menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban yang telah dimodifikasi, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Setuju (S) = 3, dan Sangat Setuju (SS) = 4.

Tabel 3. 4 Skor Skala *Job insecurity*

Respon	Skor
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1
Tidak Sesuai (TS)	2
Sesuai (S)	3
Sangat Sesuai (SS)	4

Tabel 3. 5 *Blue Print Job insecurity*

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			F	UF	
1	Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	1,2		9
		Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	3,4	5,6	
		Menganggap <i>supervisor</i> sebagai penentu dalam mencapai target kerja	8,9	7	
2	Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	10,12	11,13	11
		Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	14,17	15,16	
		Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama	19,20	18	
3	Arti penting keseluruhan kerja	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat martabat karyawan	22,23	21	10
		Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	24,25	26	
		Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	28,30	27,29	
4	Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	32,34	31,33	10

No	Aspek	Indikator	Aitem		Total
			F	UF	
		Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	35,37	36	
		Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	39,40	38	
		Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	41,42 43,44		
5	Ketidakberdayaan	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	46,48	45,47	11
		Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	49,51	50	
Total					51

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan serangkaian prosedur dalam melakukan suatu penelitian untuk memastikan bahwa setiap butir item pernyataan dalam konstruk benar-benar mengukur dimensi yang diukur secara tepat. Sebuah konstruk dinyatakan valid apabila alat ukur tersebut mampu mengungkap dengan akurat hal-hal yang dimaksudkan untuk diukur (Purwanto, 2018). Berdasarkan hal tersebut, uji validitas terhadap masing-masing instrumen, peneliti menggunakan metode

Confirmatory Factor Analysis (CFA). *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah salah satu metode statistik dalam analisis faktor yang digunakan untuk menguji apakah sejumlah variabel indikator benar - benar mengukur variabel laten (faktor) yang telah ditetapkan sebelumnya (Haqiqi, 2025). Dalam menguji validitas item, indikator suatu item dinyatakan valid adalah apabila memenuhi indeks ketepatan model *Comparative Fit Indices (CFI)*, *Tucker Lewis Index (TLI)* diatas 0,90, *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)* <0,08 serta memiliki nilai *loading factor* diatas 0,4 (Herwin, 2023).

Adapun hasil uji validitas pada kedua skala yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Uji Validitas Skala *Job insecurity*

Penyajian data hasil uji valditas skala *Job insecurity* bertujuan untuk menunjukkan kelayakan pernyataan item yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Skala *Job insecurity*

Factor	<i>Nomor Item</i>	<i>Factr Loadings</i>	Keterangan
Factor 1	Item 1	0.801	Valid
	Item 2	0.702	Valid
	Item 3	0.666	Valid
	Item 4	0.734	Valid
	Item 5	0.701	Valid
	Item 6	0.756	Valid
	Item 7	0.710	Valid
	Item 8	0.756	Valid
	Item 9	0.735	Valid
Factor 2	Item 10	0.735	Valid
	Item 11	0.770	Valid
	Item 12	0.748	Valid
	Item 13	0.706	Valid
	Item 14	0.728	Valid
	Item 15	0.833	Valid
	Item 16	0.723	Valid
	Item 17	0.707	Valid
	Item 18	0.670	Valid
Factor 3	Item 19	0.756	Valid
	Item 20	0.764	Valid
	Item 21	0.726	Valid
	Item 22	0.698	Valid
	Item 23	0.791	Valid
	Item 24	0.714	Valid
	Item 25	0.667	Valid
	Item 26	0.667	Valid
	Item 27	0.761	Valid
Factor 4	Item 28	0.748	Valid
	Item 29	0.739	Valid
	Item 30	0.766	Valid
	Item 31	0.721	Valid
	Item 32	0.718	Valid
	Item 33	0.763	Valid
	Item 34	0.768	Valid
	Item 35	0.698	Valid
	Item 36	0.699	Valid
	Item 37	0.747	Valid

Factor	Nomor Item	Factor Loadings	Keterangan
Factor 5	Item 38	0.727	Valid
	Item 39	0.787	Valid
	Item 40	0.725	Valid
	Item 41	0.754	Valid
	Item 42	0.743	Valid
	Item 43	0.779	Valid
	Item 44	0.653	Valid
	Item 45	0.715	Valid
	Item 46	0.761	Valid
	Item 47	0.698	Valid
	Item 48	0.678	Valid
	Item 49	0.721	Valid
	Item 50	0.700	Valid
	Item 51	0.694	Valid

Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap skala *job insecurity*, diperoleh bahwa sebagian besar item memiliki nilai *factor loading* yang memenuhi kriteria validitas. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,40$ karena menunjukkan kemampuan item dalam merepresentasikan konstruk *job insecurity* secara memadai.

Hasil analisis CFA menunjukkan bahwa seluruh item pada skala *Job insecurity* memiliki nilai *factor loading* yang memenuhi kriteria validitas. Nilai *factor loading* berada pada rentang 0,653 hingga 0,833. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk *Job insecurity* dengan baik.

Nilai *factor loading* tertinggi terdapat pada Item 15 sebesar 0,833, yang menunjukkan bahwa item tersebut memiliki

kontribusi paling kuat dalam menjelaskan konstruk *Job insecurity*. Selain itu, Item 23 (0,791), Item 43 (0,779), Item 34 (0,768), dan Item 20 (0,764) juga menunjukkan kontribusi yang tinggi terhadap pembentukan konstruk variabel.

Sementara itu, nilai *factor loading* terendah terdapat pada Item 44 sebesar 0,653. Meskipun memiliki nilai paling rendah dibandingkan item lainnya, nilai tersebut masih berada di atas batas minimum yang ditetapkan sehingga item tetap dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran.

Secara keseluruhan, hasil CFA menunjukkan bahwa instrumen *Job insecurity* memiliki validitas konstruk yang baik. Seluruh item memenuhi kriteria validitas sehingga tidak terdapat item yang perlu dieliminasi. Oleh karena itu, sebanyak 51 item dipertahankan dan digunakan dalam penelitian utama.

b) Uji Validitas Skala *Turnover intention*

Penyajian data hasil uji validitas skala *turnover intention* bertujuan untuk menunjukkan kelayakan pernyataan item yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. 7 Hasil Uji Validitas Skala *Turnover intention*

Factor	Nomor Item	Faktor Loading	Keterangan
Factor 1	Item 1	0.755	Valid
	Item 2	0.833	Valid
	Item 3	0.714	Valid

Factor 2	Item 4	0.818	Valid
	Item 5	0.741	Valid
	Item 6	0.798	Valid
	Item 7	0.651	Valid
Factor 3	Item 8	0.793	Valid
	Item 9	0.666	Valid

Berdasarkan hasil *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) terhadap skala *turnover intention*, diperoleh bahwa sebagian besar item memiliki nilai *factor loading* yang memenuhi kriteria validitas. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai *factor loading* $\geq 0,40$ karena mampu merepresentasikan konstruk *turnover intention* secara memadai.

Pada Faktor 1, seluruh item dinyatakan valid, yaitu Item 1 hingga Item 5 dengan nilai *factor loading* berkisar antara 0,714 sampai 0,833. Nilai *factor loading* tertinggi pada faktor ini terdapat pada Item 2 sebesar 0,833, sedangkan nilai *factor loading* terendah terdapat pada Item 3 sebesar 0,714. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh item pada Faktor 1 memiliki kontribusi yang baik dalam merepresentasikan faktor yang diukur.

Pada faktor 2, Item 6 dan Item 7 juga dinyatakan valid dengan nilai *factor loading* masing-masing sebesar 0,798 dan 0,651. Meskipun Item 7 memiliki nilai *factor loading* yang lebih rendah dibandingkan Item 6, nilainya masih berada di atas batas

minimum yang ditetapkan sehingga tetap layak digunakan dalam instrumen penelitian.

Selanjutnya, pada faktor 3, Item 8 memiliki nilai *factor loading* sebesar 0,793 dan Item 9 sebesar 0,666. Kedua item tersebut memenuhi kriteria validitas dan mampu merepresentasikan faktor yang terbentuk secara memadai.

Secara keseluruhan, hasil CFA menunjukkan bahwa skala *turnover intention* memiliki validitas konstruk yang baik. Seluruh item memiliki nilai *factor loading* di atas 0,40 sehingga tidak terdapat item yang perlu dieliminasi. Dengan demikian, seluruh 9 item dapat dipertahankan dan digunakan dalam penelitian utama untuk mengukur *turnover intention* secara akurat dan konsisten.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi suatu konstruk dalam penelitian untuk mengukur variabel yang menjadi fokus studi. Kriteria reliabilitas terpenuhi apabila konstruk tersebut menghasilkan data yang konsisten dan menunjukkan tingkat kesamaan yang tinggi waktu diujikan kembali pada kelompok responden yang sama dalam kondisi yang mirip. Standar reliabilitas dianggap optimal apabila mencapai koefisien 0,80 yang mengindikasikan bahwa instrument tersebut telah memenuhi standar tinggi. Keandalan suatu instrumen penelitian, seperti esai, angket, atau kuesioner, dapat diuji dengan menerapkan metode

Alpha Cronbach's (Yusup, 2018). Interpretasi terhadap nilai *Alpha Cronbach's* dikategorikan sebagai berikut; nilai antara 0,70 hingga 0,90 menunjukkan reliabilitas tinggi, rentang 0,50 hingga 0,70 menunjukkan reliabilitas moderat, dan nilai di bawah 0,50 menunjukkan reliabilitas rendah. Menurut Raharjanti, sebuah kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* yang diperoleh melebihi 0,6 (Widiasih et al., 2023).

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan harus memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur masing - masing konstruk, dimana semua item awal tetap dipertahankan karena terbukti konsisten mengukur variabel yang dimaksudkan, sehingga data yang dikumpulkan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian.

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Skala	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job insecurity</i>	0.755	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0.784	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada skala *job insecurity* sebesar 0,748. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *job insecurity* memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena telah memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Dengan demikian, skala *job insecurity* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas pada skala *turnover intention* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,784. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala *Turnover intention* memiliki konsistensi internal yang baik dan telah memenuhi kriteria reliabilitas yang ditetapkan. Dengan demikian, skala *turnover intention* dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur kecenderungan *turnover intention* pada responden secara konsisten.

Secara keseluruhan, kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik, yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya, sehingga layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

H. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dan juga membuat kesimpulan dalam pengolahan data dalam penelitian (Sugiyono, 2018). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Microsoft Excel dan JASP versi 0.19.0. Adapun tahapan analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

1. Analisis Deskriptif

Fungsi dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menyajikan data mentah yang telah didapatkan. Penyajian data tersebut diwujudkan melalui serangkaian tahapan analisis sebagai berikut:

- a. Mencari nilai mean hipotetik menggunakan rumus sebagai berikut:

$$M = \frac{1}{2} (i \text{ max} + i \text{ min}) \cdot \Sigma \text{Item}$$

Keterangan:

M : Mean hipotetik

i max : Skor tertinggi item

i min : Skor terendah item

ΣItem : Jumlah item dalam suatu konstruk

- b. Mencari nilai standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ max} - i \text{ min})$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

i max : Skor tertinggi item

i min : Skor terendah item

- c. Melakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat masing-masing konstruk penelitian dengan rumus sebagai berikut:

Tabel 3. 9 Norma Kategorisasi

Kategorisasi	Norma
Tinggi	$X > (M + 1SD)$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X \leq (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi ini dilakukan untuk membuktikan bahwa sampel dan data penelitian terhindar dari terjadinya *error* (*sampling error*). Uji asumsi dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel memiliki distribusi yang normal. Uji distribusi normal banyak digunakan untuk pengujian parametrik (data interval dan rasio). Jika pengujian parametrik tidak berdistribusi normal maka pengujian statistiknya harus menggunakan pengujian non parametrik (Paramita et al., 2021).

Sebelum melakukan pengujian statistik, peneliti melakukan uji prasyarat analisis dengan tujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi beberapa asumsi dasar. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak normal. Data akan dikatakan berdistribusi normal apabila taraf signifikansi $> 0,05$. Sebaliknya, jika taraf signifikansinya $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan perlu melakukan uji non-parametrik.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada output *Deviation*

from Linearity. Jika nilai *Sig.* $> 0,05$, maka hubungan antar variabel dianggap linear (Wardhana, 2024).

3. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear berganda merupakan model hubungan antar variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan negatif atau positif dan untuk memprediksi nilai variabel independen mengalami kenaikan penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis regresi sederhana digunakan oleh penelitian jika penelitian bermaksud meramalkan keadaan naik turunnya variabel dependen.

Analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengukur efek variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio. Menggunakan perangkat lunak JASP, perhitungan matematika yang rumit untuk analisis dapat dilakukan secara otomatis. Dimana, diasumsikan ada hubungan timbal balik antara variabel independen baik secara positif yang dihitung dalam perhitungan (Hardani et al., 2020).

2) Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011) uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel independen. Koefisien determinasi dapat berkisar bersela nol dan satu. Jika angka koefisien determinasi rendah, maka kekuatan variabel tersebut dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, variabel independen dapat memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga penjualan (*salesperson*) aktif yang bekerja pada gerai gadget di Kota Malang. *Salesperson* merupakan individu yang bertugas menawarkan, menjelaskan, dan menjual produk elektronik atau perangkat digital kepada pelanggan secara langsung. Dalam operasional perusahaan retail gadget, *salesperson* menjadi ujung tombak perusahaan karena berperan penting dalam mencapai target penjualan sekaligus membangun hubungan dengan konsumen.

Secara *sosio-demografis*, *salesperson* gerai gadget di Kota Malang umumnya berada pada rentang usia dewasa awal yang termasuk kelompok usia produktif. Sebagian besar tenaga penjualan berasal dari latar belakang pendidikan SMA/SMK hingga perguruan tinggi dan bekerja dalam sistem kerja yang menuntut fleksibilitas waktu, kemampuan komunikasi, serta orientasi tinggi terhadap pencapaian target. Karakteristik usia produktif tersebut cenderung membuat individu memiliki mobilitas kerja yang lebih tinggi serta lebih terbuka terhadap peluang pekerjaan lain yang dianggap memberikan penghasilan, jenjang karier, atau kondisi kerja yang lebih baik.

Dari aspek karakteristik pekerjaan, *salesperson* gerai gadget bekerja dalam sistem kerja berbasis target penjualan. Setiap tenaga penjualan dituntut mencapai target tertentu dalam periode harian, mingguan, maupun bulanan. Pencapaian target tersebut berkaitan langsung dengan evaluasi

kinerja, bonus, dan insentif yang diterima. Selain itu, sebagian besar pendapatan *salesperson* tidak hanya bergantung pada gaji pokok, tetapi juga pada komisi penjualan dan bonus performa. Kondisi tersebut menyebabkan adanya ketidakstabilan pendapatan yang dapat memunculkan tekanan kerja dan rasa tidak aman terhadap pekerjaan.

Selain tuntutan target penjualan, *salesperson* juga menghadapi persaingan internal antar karyawan dalam memperoleh pelanggan dan mencapai performa terbaik. Situasi tersebut diperkuat dengan adanya evaluasi kerja berkala dari perusahaan yang berfokus pada pencapaian penjualan dan performa pelayanan. Apabila target penjualan tidak tercapai secara konsisten, tenaga penjualan berpotensi mengalami teguran, penurunan insentif, hingga kekhawatiran terhadap keberlanjutan pekerjaannya. Kondisi inilah yang menjadikan *salesperson* rentan mengalami *job insecurity*.

Secara psikologis, karakteristik pekerjaan *salesperson* pada gerai gadget menuntut individu untuk mampu bekerja di bawah tekanan, menjaga performa kerja secara konsisten, serta tetap memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Tekanan target, ketidakpastian bonus dan insentif, serta persaingan kerja yang tinggi dapat memunculkan stres kerja, kecemasan terhadap keberlanjutan pekerjaan, dan ketidakamanan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut berpotensi meningkatkan *turnover intention* atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil.

Pemilihan *salesperson* gerai gadget di Kota Malang sebagai subjek penelitian didasarkan pada karakteristik pekerjaan yang khas dan relevan dengan variabel penelitian. Sistem kerja berbasis target, tingginya tuntutan performa, ketidakstabilan pendapatan berbasis insentif, serta evaluasi kerja yang berkelanjutan menjadikan *salesperson* sebagai kelompok pekerja yang rentan mengalami *job insecurity* dan *turnover intention*. Oleh karena itu, subjek penelitian ini dinilai sesuai untuk mengkaji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari kegiatan pra-penelitian hingga pengambilan data penelitian utama. Pra-penelitian dilaksanakan pada bulan Agustus 2025 dengan menyebarkan kuesioner berbasis *Google Form* kepada karyawan pada salah satu gerai gadget di Kabupaten Malang. Hasil pra-penelitian kemudian digunakan sebagai dasar dalam memperkuat fenomena penelitian, menyusun latar belakang penelitian, serta mempertimbangkan kesesuaian variabel penelitian dengan kondisi lapangan.

Selanjutnya, pada bulan September 2025 peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur kepada salah satu tenaga penjualan di salah satu gerai gadget di Kabupaten Malang. Kemudian, pada bulan Februari 2026 peneliti kembali melakukan wawancara tidak terstruktur kepada dua orang tenaga penjualan pada salah satu gerai gadget di Kota Malang guna memperkuat

data awal penelitian terkait indikasi *job insecurity* dan *turnover intention* yang dialami *salesperson* pada pekerjaan berbasis target.

Penelitian utama dilaksanakan mulai tanggal 30 Maret 2026 sampai dengan 10 Mei 2026 di beberapa perusahaan retail gadget yang berada di wilayah Kota Malang. Sebelum proses pengambilan data dilakukan, peneliti terlebih dahulu mengajukan surat perizinan penelitian dan proposal penelitian kepada beberapa perusahaan retail gadget yang disamarkan dengan inisial MC, CLG, TPS, dan AS beserta seluruh cabangnya. Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan 17 store gadget yang tersebar di Kota Malang. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik pekerjaan tenaga penjualan yang menerapkan sistem kerja berbasis target, sistem evaluasi performa berkala, serta pemberian bonus dan insentif berbasis pencapaian penjualan yang dinilai relevan dengan variabel *job insecurity* dan *turnover intention*.

Proses penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 30 Maret 2026 sampai dengan 8 Mei 2026 menggunakan platform *Google Form*. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui grup *WhatsApp* pada masing-masing gerai gadget serta melalui platform media sosial *TikTok*.

Dalam pelaksanaan pengambilan data, peneliti bertindak sebagai pelaksana utama penelitian, mulai dari proses pengajuan perizinan, penyebaran kuesioner, hingga proses seleksi dan pengolahan data penelitian. Hingga akhir proses pengambilan data, jumlah keseluruhan responden yang berhasil diperoleh sebanyak 255 responden. Seluruh data

responden kemudian diseleksi kembali berdasarkan kelengkapan pengisian kuesioner dan kesesuaian dengan karakteristik subjek penelitian. Setelah dilakukan proses pengecekan data, seluruh data dinilai memenuhi kriteria penelitian sehingga sebanyak 255 responden digunakan dalam proses analisis data.

Selama proses pelaksanaan penelitian, peneliti mengalami beberapa hambatan dalam pengambilan data. Salah satu hambatan yang ditemui adalah tidak seluruh cabang perusahaan retail gadget memberikan respons terhadap pengajuan penelitian yang diajukan peneliti. Selain itu, terdapat beberapa cabang perusahaan yang tidak memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penyebaran kuesioner kepada tenaga penjualan di lingkungan kerja mereka.

Peneliti juga mengalami kendala dalam menyesuaikan waktu pengambilan data dengan jadwal kerja responden. Sebagian besar *salesperson* memiliki aktivitas kerja yang padat karena harus fokus pada pelayanan pelanggan, promosi produk, serta pencapaian target penjualan mingguan maupun bulanan. Akibatnya, tidak seluruh responden dapat langsung mengisi kuesioner ketika tautan penelitian dibagikan. Peneliti juga mengalami keterbatasan akses komunikasi dengan seluruh tenaga penjualan karena sebagian komunikasi hanya dapat dilakukan melalui admin toko atau grup internal perusahaan.

C. Data Demografis Penelitian

Pada penelitian Pada penelitian ini, data demografis yang dikumpulkan meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, posisi pekerjaan, jumlah gaji, serta kesesuaian gaji yang diperoleh oleh setiap subjek penelitian. Jumlah seluruh subjek dalam penelitian ini adalah 255 orang yang terdiri dari tenaga penjualan (*salesperson*) laki-laki dan perempuan yang bekerja pada berbagai gerai gadget di Kota Malang. Subjek penelitian menempati beberapa posisi pekerjaan, yaitu sebagai promotor, *frontliner*, dan marketing. Selain itu, tingkat pendidikan terakhir subjek penelitian terdiri dari SMA, SMK, MAN, dan D3/S1. Lama bekerja subjek penelitian juga bervariasi, yaitu mulai dari 1 – 6 bulan, 6 bulan – 1 tahun, 1 – 2 tahun, hingga 2 tahun keatas.

Variasi jumlah gaji yang diterima subjek penelitian dikategorikan ke dalam beberapa kelompok, yaitu kurang dari Rp1.000.000, Rp1.000.000-Rp1.499.999, Rp1.500.000-Rp2.499.999, Rp2.500.000-Rp3.499.999, Rp3.500.000-Rp4.499.999, Rp4.500.000-Rp5.499.999, dan lebih dari atau sama dengan Rp5.500.000. Berdasarkan hasil pengumpulan data, subjek penelitian didominasi oleh tenaga penjualan perempuan sebanyak 101 orang, sedangkan tenaga penjualan laki-laki sebanyak 154 orang. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas subjek memiliki latar belakang pendidikan SMK sebanyak 117 orang, diikuti SMA sebanyak 90 orang, D3/S1 sebanyak 32 orang, dan MAN sebanyak 16 orang.

Ditinjau dari lama bekerja, mayoritas subjek telah bekerja selama 6 bulan – 1 tahun sebanyak 86 orang, kemudian 1–6 bulan sebanyak 84 orang, 1 – 2 tahun sebanyak 53 orang dan >2 tahun sebanyak 32 orang. Berdasarkan posisi pekerjaan, sebagian besar subjek bekerja sebagai promotor sebanyak 135 orang, frontliner sebanyak 104 orang, dan marketing sebanyak 16 orang. Adapun berdasarkan jumlah gaji yang diperoleh, mayoritas subjek berada pada kategori Rp1.500.000–Rp2.499.999 sebanyak 71 orang. Berikut merupakan rincian data demografis dalam penelitian ini:

1. Data Demografis Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Perempuan	154	60,4%
Laki-Laki	101	39,6%
Total	255	100%

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa sebagian besar subjek dalam penelitian ini merupakan tenaga penjualan (*salesperson*) berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 154 orang (60,4%), sedangkan subjek laki-laki berjumlah 101 orang (39,6%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan memiliki jumlah yang lebih dominan dibandingkan responden laki-laki dalam penelitian ini.

Komposisi tersebut menunjukkan bahwa distribusi jenis kelamin dalam penelitian relatif seimbang, sehingga memungkinkan adanya variasi perspektif berdasarkan perbedaan gender. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup menyeluruh terkait kondisi subjek penelitian tanpa adanya dominasi yang terlalu besar dari salah satu kelompok jenis kelamin.

2. Data Demografis Berdasarkan Usia

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan usia:

Tabel 4. 2 Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18	2	0,8%
19	8	3,1%
20	9	3,5%
21	36	14,1%
22	18	7,1%
23	26	10,2%
24	44	17,3%
25	44	17,3%
26	25	9,8%
27	20	7,8%
28	12	4,7%
29	6	2,4%
30	5	2,0%
Total	255	100%

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian berada pada rentang usia 24 - 25 tahun sebanyak 37 orang dengan presentase masing-masing 17,3% diikuti usia 21 tahun sebanyak 36 orang (14,1%), serta usia 23 tahun sebanyak 26 orang (10,2%).

Sementara itu, jumlah subjek paling sedikit berada pada usia 18 tahun, yaitu sebanyak 2 orang (0,8%).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kategori usia dewasa awal yang tergolong produktif dalam dunia kerja. Distribusi usia yang cukup beragam menunjukkan bahwa penelitian mencakup tenaga penjualan dengan rentang usia yang bervariasi, sehingga memungkinkan adanya perbedaan pengalaman kerja, pola adaptasi kerja, maupun persepsi terhadap pekerjaan berdasarkan tahap perkembangan usia masing-masing subjek.

3. Data Demografis Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 3 Distribusi Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
D3/S1	32	12,5%
MAN	16	6,3%
SMA	90	35,3%
SMK	117	45,9%
Total	255	100%

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMK sebanyak 117 orang (45,9%), diikuti SMA sebanyak 90 orang (35,3%), D3/S1 sebanyak 32 orang (12,5%), dan MAN sebanyak 16 orang (6,3%).

Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari jenjang pendidikan menengah, khususnya SMK dan SMA. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai tenaga penjualan pada gerai gadget lebih banyak diisi oleh individu dengan latar belakang pendidikan yang berorientasi pada keterampilan praktis dan pelayanan konsumen. Variasi tingkat pendidikan dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa subjek penelitian memiliki karakteristik pendidikan yang cukup beragam, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai kondisi tenaga penjualan di Kota Malang.

4. Data Demografis Berdasarkan Masa Kerja

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4. 4 Distribusi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Presentase
> 2 tahun	32	12,55%
1 - 6 bulan	84	32,94%
1 tahun - 2 tahun	53	20,78%
6 bulan - 1 tahun	86	33,73%
Total	255	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki masa kerja selama 6 bulan–1 tahun sebanyak 86 orang (33,73%), diikuti oleh subjek dengan masa kerja 1–6 bulan sebanyak 84 orang (32,94%). Selanjutnya, subjek dengan masa kerja 1–2 tahun berjumlah 53 orang (20,78%), sedangkan subjek dengan masa kerja lebih dari 2 tahun berjumlah 32 orang (12,55%).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih memiliki masa kerja yang relatif singkat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerjaan sebagai tenaga penjualan pada gerai gadget memiliki dinamika kerja dan mobilitas karyawan yang cukup tinggi. Dominasi responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun juga menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga penjualan masih berada pada tahap penyesuaian terhadap sistem kerja, target penjualan, serta tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Situasi tersebut berpotensi memengaruhi munculnya persepsi *job insecurity* pada karyawan dan dapat berdampak pada kecenderungan *turnover intention*.

5. Data Demografis Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan posisi pekerjaan:

Tabel 4. 5 Distribusi Subjek Berdasarkan Posisi Pekerjaan

Posisi pekerjaan	Jumlah	Presentase
Frontliner	104	40,8%
Marketing	16	6,3%
Promotor	135	52,9%
Total	255	100%

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian bekerja sebagai promotor sebanyak 135 orang (52,9%), kemudian diikuti oleh frontliner sebanyak 104 orang (40,8%), dan marketing sebanyak 16 orang (6,3%).

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini menempati posisi pekerjaan yang berhubungan langsung

dengan pelayanan, promosi, dan penjualan produk kepada konsumen. Dominasi posisi promotor dan frontliner mengindikasikan bahwa responden merupakan tenaga penjualan yang memiliki tuntutan interaksi tinggi dengan pelanggan serta target penjualan yang harus dicapai. Kondisi tersebut memungkinkan munculnya tekanan kerja dan ketidakpastian terkait pencapaian target maupun kestabilan pendapatan, yang dapat berkaitan dengan persepsi *job insecurity* dan *turnover intention* pada tenaga penjualan.

Selain itu, adanya variasi posisi pekerjaan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi tenaga penjualan pada gerai gadget di Kota Malang, baik pada posisi yang berfokus pada pelayanan langsung kepada konsumen maupun pada aktivitas pemasaran.

6. Data Demografis Berdasarkan Tingkat Gaji

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan tingkat gaji:

Tabel 4. 6 Distribusi Subjek Berdasarkan Range Gaji

Range Gaji	Jumlah	Presentase
< Rp 1.000.000	10	3,9%
Rp 1.000.000 - Rp.1.499.999	34	13,3%
Rp1.500.000 – Rp2.499.999	71	27,8%
Rp2.500.000 – Rp3.499.999	44	17,3%
Rp3.500.000 – Rp4.499.999	36	14,1%
Rp4.500.000 – Rp5.499.999	33	12,9%
≥ Rp5.500.000	27	10,6%

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki range gaji sebesar Rp1.500.000–Rp2.499.999 sebanyak 71

orang (27,8%). Selanjutnya, subjek dengan range gaji Rp2.500.000–Rp3.499.999 berjumlah 44 orang (17,3%), diikuti range gaji Rp3.500.000–Rp4.499.999 sebanyak 36 orang (14,1%), serta range gaji Rp1.000.000–Rp1.499.999 sebanyak 34 orang (13,3%). Selain itu, terdapat 33 orang (12,9%) dengan range gaji Rp4.500.000–Rp5.499.999, 27 orang (10,6%) dengan range gaji $\geq$ Rp5.500.000, dan 10 orang (3,9%) memiliki range gaji $<$ Rp1.000.000.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori pendapatan menengah. Variasi range gaji pada tenaga penjualan gerai gadget diduga dipengaruhi oleh sistem kompensasi perusahaan yang meliputi gaji pokok, insentif, dan pencapaian target penjualan. Perbedaan pendapatan tersebut mengindikasikan adanya variasi kondisi ekonomi dan capaian kerja antar tenaga penjualan. Selain itu, sistem pendapatan yang dipengaruhi target penjualan dapat memunculkan persepsi ketidakpastian pendapatan pada sebagian karyawan, yang berpotensi berkaitan dengan munculnya *job insecurity* dan *turnover intention*.

7. Data Demografis Berdasarkan Kepuasan Gaji

Berikut adalah data hasil penelitian lapangan dengan subjek berdasarkan kepuasan gaji:

Tabel 4. 7 Distribusi Subjek Berdasarkan Kepuasan Gaji

Kepuasan Gaji	Jumlah	Presentase
Sangat Sesuai	20	7,8%
Sangat Tidak Sesuai	63	24,7%
Sesuai	45	17,6%
Tidak Sesuai	127	49,8%

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa mayoritas subjek penelitian merasa gaji yang diterima saat ini tidak sesuai dengan beban kerja yang dimiliki, yaitu sebanyak 127 orang (49,8%). Selain itu, terdapat 63 orang (24,7%) yang merasa sangat tidak sesuai, 45 orang (17,6%) merasa sesuai, dan 20 orang (7,8%) merasa sangat sesuai.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi kurang puas terhadap kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja yang dijalankan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa tenaga penjualan pada gerai gadget menghadapi tuntutan kerja dan target penjualan yang cukup tinggi, sementara kompensasi yang diterima belum sepenuhnya dianggap sebanding oleh sebagian besar responden. Persepsi ketidaksesuaian gaji tersebut dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, seperti munculnya ketidakamanan kerja (*job insecurity*), terutama apabila pendapatan dipengaruhi oleh pencapaian target penjualan dan sistem insentif perusahaan.

Selain itu, adanya variasi persepsi kepuasan gaji pada subjek penelitian menunjukkan bahwa setiap tenaga penjualan memiliki pengalaman dan penilaian yang berbeda terhadap sistem kompensasi yang diterima. Dengan demikian, data tersebut dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana subjek memandang kesesuaian pendapatan dalam pekerjaannya serta kaitannya dengan kecenderungan *turnover intention*.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi data penelitian pada setiap variabel yang diteliti, yaitu *job insecurity* dan *turnover intention*. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat mengetahui karakteristik data berdasarkan nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), serta *standar deviasi* dari masing-masing variabel penelitian.

Informasi tersebut digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden serta tingkat penyebaran data pada setiap variabel. Dengan demikian, analisis deskriptif dapat membantu peneliti memahami gambaran empiris kondisi subjek penelitian sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, seperti pengujian asumsi dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

a. Gambaran Umum Variabel penelitian

Tabel 4. 8 Descriptive Statistics

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Job insecurity</i>	255	51	204	127,5	25,5
<i>Turnover intention</i>	255	9	36	22,5	4,5

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 255 responden untuk setiap variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum data penelitian melalui nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan *standar deviasi*.

Pada variabel *job insecurity*, diperoleh nilai minimum sebesar 51 dan nilai maksimum sebesar 204. Nilai rata-rata (*mean*) variabel ini adalah 127,5 dengan standar deviasi sebesar 25,5. Pada variabel *turnover intention*, diperoleh nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 36. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 22,5 dengan standar deviasi sebesar 4,5.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki karakteristik data yang bervariasi. Perbedaan nilai minimum dan maksimum menggambarkan adanya keragaman jawaban responden, sedangkan nilai *standar deviasi* menunjukkan tingkat penyebaran data pada masing-masing variabel penelitian. Sehingga, hasil data penelitian ini digunakan sebagai dasar

mengelompokkan sampel penelitian ke dalam tiga kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah.

b. Kategorisasi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis tingkat *job insecurity* dan tingkat *turnover intention* pada tenaga penjualan (*salesperson*) gerai gadget di Kota Malang. Hasil kategorisasi pada masing-masing variabel penelitian dijabarkan sebagai berikut:

1.) Deskripsi Tingkat *Job insecurity*

Tabel kategorisasi data empirik skala *Job insecurity* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Descriptive Statistics *Job insecurity*

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Job insecurity</i>	255	51	204	127,5	25,5

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa secara empirik variabel *job insecurity* memperoleh skor minimum sebesar 51 dan skor maksimum sebesar 204, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 127,5 serta *standar deviasi* sebesar 25,5. Hasil tersebut kemudian digunakan sebagai pedoman dalam menentukan *interval* kategorisasi skor *job insecurity* ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil kategorisasi variabel *job insecurity* dijabarkan dalam bentuk tabel berikut:

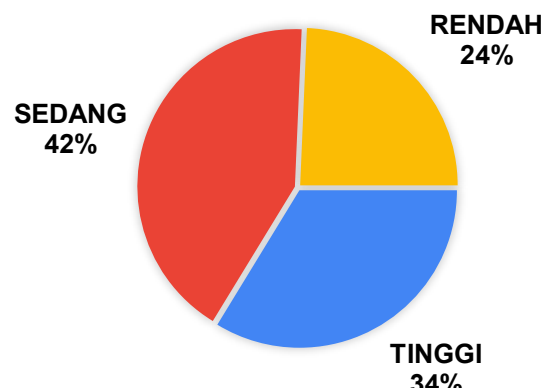
Tabel 4. 10 Kategori Skor *Job insecurity*

Kategori Skor	Klasifikasi
Tinggi	$X > 153$
Sedang	$102 \leq X \leq 153$
Rendah	$X < 102$

Selanjutnya, setelah diketahui tingkat kategori skor pada masing-masing responden, peneliti melanjutkan analisis dengan menghitung frekuensi dan persentase pada setiap kategori. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hasil analisis tingkat *job insecurity* sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Kategorisasi Tingkat *Job insecurity*

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi	86	33,7%
Sedang	107	42%
Rendah	62	24,3%

**Gambar 4. 1 Kategorisasi *Job insecurity***

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *job insecurity*, diketahui bahwa dari total 255 tenaga penjualan (*salesperson*) gerai gadget di Kota Malang terdapat 62 responden (24%%) yang berada pada kategori rendah, 107 responden (42%) berada pada

kategori sedang, dan 86 responden (34%) berada pada kategori tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *job insecurity* pada kategori sedang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang cukup merasakan adanya ketidakamanan kerja dalam pekerjaannya, meskipun masih dalam taraf moderat.

Selain itu, persentase responden pada kategori tinggi yang juga cukup besar menunjukkan bahwa sebagian tenaga penjualan memiliki tingkat *job insecurity* yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang memiliki persepsi ketidakamanan kerja yang relatif tinggi. Sementara itu, responden yang berada pada kategori rendah menunjukkan bahwa sebagian tenaga penjualan cenderung memiliki persepsi keamanan kerja yang relatif lebih baik terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, hasil kategorisasi ini menunjukkan bahwa persepsi *job insecurity* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang cenderung berada pada tingkat sedang hingga tinggi.

2.) Deskripsi Tingkat *Turnover intention*

Tabel kategorisasi data empirik skala *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Descriptive Statistics Turnover intention

Variabel	N	Min.	Max	Mean	SD
<i>Turnover intention</i>	255	9	36	22,5	4,5

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa secara empirik variabel *turnover intention* memperoleh skor minimum sebesar 9 dan skor maksimum sebesar 36, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 22,5 serta *standar deviasi* sebesar 4,5. Hasil tersebut kemudian digunakan sebagai pedoman dalam menentukan interval kategorisasi skor *turnover intention* ke dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi. Adapun hasil kategorisasi variabel *turnover intention* dijabarkan dalam bentuk tabel dan diagram berikut ini:

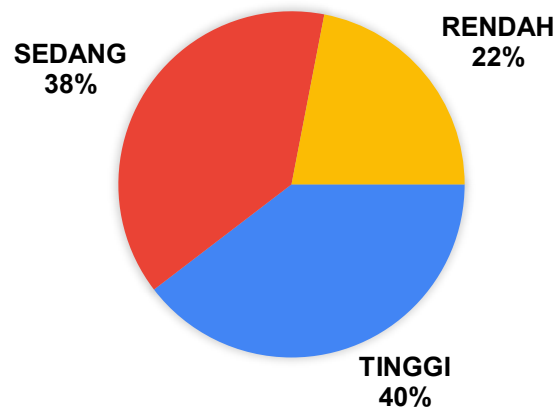
Tabel 4. 13 Kategorisasi Skor Turnover intention

Kategori Skor	Klasifikasi
Tinggi	$X > 27$
Sedang	$18 \leq X \leq 27$
Rendah	$X < 18$

Selanjutnya, setelah diketahui tingkat kategori skor pada masing-masing responden, peneliti melanjutkan analisis dengan menghitung frekuensi dan persentase pada setiap kategori. Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui hasil analisis tingkat *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Hasil Kategorisasi Tingkat Turnover intention

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi	101	39,6%
Sedang	98	38,4%
Rendah	56	22%

**Gambar 4. 2 Kategorisasi Turnover intention**

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel *turnover intention*, diketahui bahwa dari total 255 tenaga penjualan (*salesperson*) gerai gadget di Kota Malang terdapat 56 responden (22,0%) yang berada pada kategori rendah, 98 responden (38,4%) berada pada kategori sedang, dan 101 responden (39,6%) berada pada kategori tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang memiliki tingkat *turnover intention* pada kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa secara umum responden memiliki kecenderungan yang cukup tinggi untuk berpindah pekerjaan atau meninggalkan pekerjaannya saat ini. Tingginya *turnover intention* tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketidakamanan kerja

(*job insecurity*), tekanan target penjualan, sistem pendapatan, serta kondisi kerja yang dirasakan oleh tenaga penjualan.

Selain itu, tingginya proporsi responden pada kategori sedang dan tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga penjualan memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain maupun mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan *salesperson* yang memiliki tuntutan kerja tinggi, target penjualan yang harus dicapai, serta pendapatan yang dipengaruhi oleh sistem insentif dan performa kerja.

Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang berada pada kategori rendah, yang menunjukkan bahwa beberapa tenaga penjualan tetap memiliki keinginan untuk bertahan dalam pekerjaannya. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kenyamanan lingkungan kerja, pengalaman kerja yang lebih stabil, hubungan kerja yang baik, maupun kepuasan terhadap pendapatan yang diterima.

3) Faktor Pembentuk Variabel

Terdapat beberapa aspek yang membentuk suatu variabel sebagai berikut:

a. *Job insecurity*

Terdapat 5 aspek yang membentuk variabel *job insecurity* dengan masing-masing kontribusi sebagai berikut :

Tabel 4. 15 Aspek Pembentuk Job insecurity

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Presentase
Arti Penting Aspek Kerja	6318	34169	18,5%
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Aspek Kerja	7077		20,7%
Arti Penting Keseluruhan Kerja	6400		18,7%
Kemungkinan Perubahan Negatif Pada Keseluruhan Kerja	6718		19,7%
Ketidakberdayaan	7656		22,4%

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa aspek ketidakberdayaan merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan variabel *Job insecurity*, dengan persentase sebesar 22,4%. Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan aspek kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja sebesar 20,7%, aspek kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja sebesar 19,7%, aspek arti penting keseluruhan kerja sebesar 18,7%, dan aspek arti penting aspek kerja sebesar 18,5%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek ketidakberdayaan merupakan dimensi yang paling dominan dalam membentuk

job insecurity pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden cenderung merasakan keterbatasan dalam mengendalikan atau mempengaruhi kondisi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat muncul ketika individu merasa tidak memiliki kontrol yang cukup terhadap berbagai situasi kerja yang berpotensi memengaruhi keberlangsungan pekerjaannya.

Selain itu, tingginya kontribusi aspek kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja dan kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja menunjukkan adanya kekhawatiran responden terhadap berbagai perubahan yang berpotensi menurunkan kualitas kondisi kerja yang mereka miliki saat ini. Kekhawatiran tersebut dapat berkaitan dengan perubahan pada aspek-aspek pekerjaan tertentu maupun perubahan yang memengaruhi pekerjaan secara keseluruhan.

Sementara itu, aspek arti penting aspek kerja dan arti penting keseluruhan kerja juga memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pembentukan *job insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan memiliki nilai dan makna yang penting bagi responden. Oleh karena itu, ketika muncul persepsi mengenai ancaman atau ketidakpastian terhadap pekerjaan, responden cenderung merasakan tingkat ketidakamanan kerja yang lebih tinggi.

4) *Turnover intention*

Terdapat 3 aspek yang membentuk variabel *turnover intention* dengan masing-masing kontribusi sebagai berikut :

Tabel 4. 16 Aspek Pembentuk Turnover intention

Aspek	Skor Total	Skor Total Variabel	Presentase
<i>Thinking of Quitting</i>	3201	6116	52,34%
<i>Intention to Search</i>	1627		26,6%
<i>Intention to Quit</i>	1288		21,17%

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa aspek *thinking of quitting* merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar terhadap pembentukan variabel *turnover intention*, dengan persentase sebesar 52,34%. Persentase tersebut lebih tinggi dibandingkan aspek *intention to search* sebesar 26,60% dan aspek *intention to quit* sebesar 21,17%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *thinking of quitting* menjadi dimensi yang paling dominan dalam membentuk *turnover intention* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden cenderung memiliki pemikiran atau pertimbangan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan kata lain, kecenderungan *turnover intention* pada responden lebih banyak ditunjukkan melalui munculnya evaluasi dan pertimbangan mengenai kemungkinan untuk keluar dari pekerjaan yang sedang dijalani.

Selain itu, aspek *intention to search* yang memiliki kontribusi sebesar 26,60% menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki kecenderungan untuk mencari informasi atau mempertimbangkan peluang pekerjaan alternatif. Hal ini mengindikasikan adanya upaya eksplorasi terhadap kemungkinan pekerjaan lain yang dianggap dapat memberikan kondisi kerja yang lebih sesuai dengan harapan individu.

Sementara itu, aspek *intention to quit* memiliki kontribusi sebesar 21,17% dan merupakan aspek dengan persentase terendah dibandingkan aspek lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun responden memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan dan mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain, tidak seluruhnya telah sampai pada tahap keputusan yang kuat untuk benar-benar meninggalkan pekerjaannya saat ini.

Secara keseluruhan, dominasi aspek *thinking of quitting* menunjukkan bahwa *turnover intention* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang lebih banyak berada pada tahap kognitif, yaitu berupa pemikiran dan pertimbangan untuk keluar dari pekerjaan, dibandingkan pada tahap perilaku yang mengarah pada keputusan pasti untuk mengundurkan diri. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecenderungan *turnover intention* yang muncul pada responden masih berada pada tahap awal, meskipun tetap perlu mendapat perhatian karena dapat

berkembang menjadi niat yang lebih kuat untuk meninggalkan pekerjaan apabila berbagai faktor yang memengaruhinya tidak dikelola dengan baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal atau tidak. Pada penelitian ini, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *software* JASP versi 0.19.0. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas didasarkan pada nilai *signifikansi (p-value)*, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Wardhana, 2024). Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

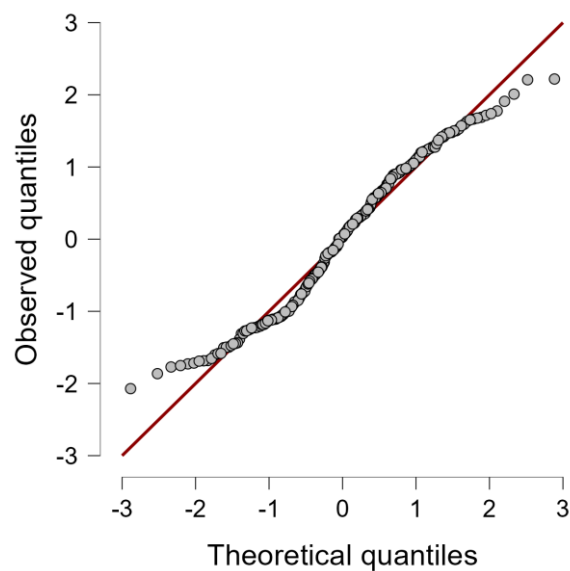
Tabel 4. 17 Hasil Uji Normalitas

<i>Test</i>	<i>Statistic</i>	<i>p</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0.076	.102

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi (*p*) sebesar 0,102. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi dan data layak digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.

b. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian. Pada penelitian ini, pengujian linearitas dianalisis menggunakan *Q-Q Plots* dengan bantuan program *JASP versi 0.19.0 for Windows*. Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Gambar 4.3, terlihat bahwa sebaran titik-titik residual cenderung mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit deviasi pada beberapa titik di bagian awal dan akhir distribusi, secara umum tidak terlihat adanya pola penyimpangan yang signifikan. Selain itu, titik-titik data tidak membentuk pola tertentu, seperti pola melengkung atau *kurvilinear*, sehingga menunjukkan

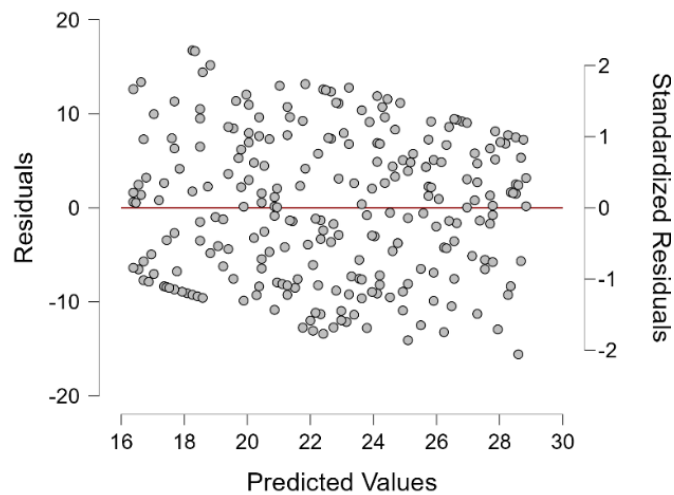
bahwa hubungan antarvariabel mengikuti pola yang relatif konsisten.

Sebaran titik yang mengikuti garis diagonal mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel *job insecurity* dan *turnover intention* cenderung bersifat linear. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada variabel *job insecurity* diikuti oleh perubahan pada variabel *turnover intention* secara proporsional. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi, sehingga analisis regresi linear sederhana dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang.

c. Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual pada model regresi memiliki penyebaran yang konstan pada seluruh nilai prediksi. Pada penelitian ini, pengujian *heteroskedastisitas* dilakukan dengan melihat pola sebaran titik pada *scatterplot* antara nilai residual dan nilai prediksi (*Residuals vs Predicted*) menggunakan program *JASP versi 0.19.0 for Windows*.

Adapun hasil uji *heteroskedastisitas* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 4 Hasil Uji *Heteroskedastisitas*

Berdasarkan grafik *scatterplot* uji *heteroskedastisitas* di atas, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal pada angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, ataupun bergelombang. Penyebaran titik juga tampak relatif merata pada seluruh nilai prediksi (*predicted values*).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala *heteroskedastisitas*. Dengan demikian, *varians residual* pada model regresi dapat dikatakan konstan atau homogen, sehingga salah satu asumsi dalam analisis regresi linear telah terpenuhi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang layak digunakan

karena tidak terdapat masalah ketidaksamaan *varians error* pada data penelitian.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam hubungan yang bersifat linear. Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel *job insecurity* memengaruhi variabel *turnover intention* pada tenaga penjualan (*salesperson*) gerai gadget di Kota Malang. Selain itu, analisis regresi linear sederhana juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel, apakah bersifat positif atau negatif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*). Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis penelitian diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis penelitian ditolak. Dalam analisis regresi linear sederhana, persamaan regresi dinyatakan dalam rumus $Y=a+bX$. Adapun hasil analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	p
M ₀	(Intercept)	22.69	0.524		< .001
M ₁	(Intercept)	12.24	1.477		< .001
	<i>Job insecurity</i>	0.081	0.011	0.425	< .001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel koefisien di atas, diketahui bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga penjualan (*salesperson*) gerai gadget di Kota Malang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,081 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Nilai koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan oleh tenaga penjualan, maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* yang dimiliki. Sebaliknya, apabila tingkat *job insecurity* menurun, maka kecenderungan *turnover intention* juga akan menurun.

Selain itu, diperoleh nilai konstanta (*intercept*) sebesar 12,24 yang menunjukkan bahwa apabila variabel *job insecurity* dianggap

bernilai konstan atau sama dengan nol, maka nilai *turnover intention* diprediksi sebesar 12,24. Sementara itu, nilai koefisien beta terstandarisasi (*standardized coefficient beta*) sebesar 0,425 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh positif dengan kekuatan pengaruh berada pada kategori sedang terhadap *turnover intention*.

Persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=12,24+0,081X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *job insecurity* akan meningkatkan nilai *turnover intention* sebesar 0,081 poin.

b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*R Square*) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *job insecurity* (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4. 19 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	p
M ₁	0.425	0.181	0.178	7.584	0.181	< .001

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,425 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention* pada tenaga penjualan (*salesperson*) gerai gadget di Kota Malang. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sedang. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula kecenderungan *turnover intention* yang dimiliki.

Selanjutnya, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,181. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* mampu menjelaskan variasi *turnover intention* sebesar 18,1%, sedangkan sisanya sebesar 81,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut dapat berupa kepuasan kerja, komitmen organisasi, stres kerja, lingkungan kerja, kompensasi, maupun faktor individual lainnya yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*.

Selain itu, nilai *Adjusted R²* sebesar 0,178 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah prediktor dan ukuran sampel penelitian, kemampuan variabel *job insecurity* dalam menjelaskan variasi *turnover intention* tetap relatif stabil, yaitu sebesar 17,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang

digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention*.

Hasil uji signifikansi model menunjukkan nilai $p < 0,001$, yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *turnover intention* pada tenaga penjualan gerai gadget di Kota Malang.

4. Pembahasan

a. Tingkat *Job insecurity* Pada *Salesperson* Gerai Gadget di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa tingkat *job insecurity* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 42%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *salesperson* masih merasakan adanya ketidakamanan terhadap pekerjaan yang dimiliki, namun ketidakamanan tersebut belum berada pada tingkat yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa responden masih memiliki keyakinan terhadap keberlangsungan pekerjaannya, meskipun tetap terdapat kekhawatiran mengenai berbagai kondisi yang dapat memengaruhi stabilitas pekerjaan dan karier mereka di masa mendatang.

Menurut (Ashford et al., 1989), *job insecurity* merupakan persepsi individu mengenai ancaman terhadap keberlangsungan

pekerjaan yang dimiliki disertai perasaan tidak berdaya dalam menghadapi ancaman tersebut. *Job insecurity* tidak hanya berkaitan dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan, tetapi juga mencakup kekhawatiran terhadap perubahan kondisi kerja, penurunan pendapatan, maupun berkurangnya kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *job insecurity* yang berada pada kategori sedang dapat dipahami melalui karakteristik responden penelitian. Sebagian besar responden merupakan *salesperson* perempuan (60,4%), memiliki latar belakang pendidikan SMK (45,9%), bekerja sebagai promotor (52,9%), dan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden masih berada pada tahap awal perjalanan karier sehingga masih berada dalam proses penyesuaian terhadap budaya organisasi, sistem kerja, serta target penjualan yang diterapkan perusahaan. Kondisi tersebut memungkinkan munculnya persepsi ketidakamanan kerja meskipun belum sampai pada tingkat yang sangat tinggi.

Selain itu, karakteristik pekerjaan *salesperson* pada gerai gadget juga berkontribusi terhadap munculnya *job insecurity*. *Salesperson* bekerja dalam sistem berbasis target, sehingga keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kondisi pasar, daya beli masyarakat, tren perkembangan teknologi, promosi perusahaan,

dan ketersediaan produk. Ketidakpastian terhadap faktor-faktor tersebut menyebabkan sebagian *salesperson* merasa bahwa keberhasilan kerja mereka tidak sepenuhnya berada dalam kendali pribadi sehingga memunculkan kekhawatiran terhadap pendapatan maupun perkembangan karier.

Temuan tersebut diperkuat oleh hasil analisis aspek yang menunjukkan bahwa *powerlessness* (ketidakberdayaan) merupakan aspek yang memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk *job insecurity*. Hal ini menunjukkan bahwa sumber utama ketidakamanan kerja pada *salesperson* gerai gadget bukan berasal dari ancaman kehilangan pekerjaan secara langsung, melainkan dari perasaan kurang memiliki kontrol terhadap berbagai faktor yang menentukan keberhasilan kerja. Dengan kata lain, responden lebih banyak merasakan ketidakberdayaan dalam menghadapi perubahan kondisi kerja dibandingkan rasa takut terhadap pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lutfiyani & Hutahaean (2024) yang menyatakan bahwa *job insecurity* muncul ketika individu merasa tidak memiliki kepastian mengenai kondisi pekerjaannya di masa depan. Selain itu, penelitian Azmi et al., (2025) juga menjelaskan bahwa keterbatasan individu dalam mengendalikan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja dapat meningkatkan persepsi ketidakamanan kerja.

Dengan demikian, tingkat *job insecurity* yang berada pada kategori sedang menunjukkan bahwa *salesperson* gerai gadget masih memiliki rasa aman terhadap pekerjaannya, namun tetap menghadapi kekhawatiran terhadap berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan kerja, stabilitas pendapatan, dan perkembangan karier.

b. Tingkat *Turnover intention* Pada *Salesperson* Gerai Gadget di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa tingkat *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 39,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *salesperson* memiliki kecenderungan yang cukup tinggi untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja yang lebih baik.

Menurut (Mobley et al., 1978), *turnover intention* merupakan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi secara sukarela sebelum benar-benar melakukan turnover. *Turnover intention* merupakan tahap awal yang dapat berkembang menjadi keputusan nyata apabila kondisi kerja tidak lagi sesuai dengan harapan individu.

Tingginya *turnover intention* pada penelitian ini dapat dipahami melalui karakteristik responden dan kondisi pekerjaan *salesperson*. Sebagian besar responden memiliki masa kerja yang relatif singkat,

sehingga masih berada pada fase eksplorasi karier dan cenderung lebih terbuka terhadap peluang pekerjaan lain. Selain itu, hampir setengah responden menyatakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang dijalankan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian *salesperson* masih melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya dan membandingkannya dengan alternatif pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan pendapatan maupun prospek karier yang lebih baik.

Karakteristik pekerjaan *salesperson* juga memperkuat kondisi tersebut. Tuntutan untuk mencapai target penjualan, persaingan antar tenaga penjualan, serta sistem insentif yang bergantung pada performa menyebabkan pekerjaan *salesperson* memiliki tingkat tekanan kerja yang cukup tinggi. Apabila target penjualan sulit dicapai, maka pendapatan yang diterima juga dapat menurun. Situasi tersebut mendorong sebagian *salesperson* untuk mulai mempertimbangkan pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil.

Hasil analisis aspek menunjukkan bahwa *thinking of quitting* merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk *turnover intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya, meskipun belum seluruhnya sampai pada tahap mencari pekerjaan baru maupun mengambil keputusan untuk mengundurkan diri. Dengan demikian, *turnover intention* yang muncul pada responden

masih didominasi oleh proses kognitif berupa pertimbangan untuk keluar dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maulana & Septyarini (2024) yang menunjukkan bahwa *turnover intention* meningkat pada pekerjaan yang memiliki tekanan kerja tinggi dan ketidakpastian yang cukup besar. Selain itu, (Mobley et al., 1978) menjelaskan bahwa *turnover intention* muncul ketika individu mulai mengevaluasi pekerjaannya dan membandingkannya dengan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih menguntungkan.

Dengan demikian, tingginya *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget menunjukkan bahwa sebagian besar responden masih melihat adanya peluang pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan keamanan kerja, pendapatan, maupun prospek karier yang lebih baik dibandingkan pekerjaan yang dijalani saat ini.

c. Pengaruh *Job insecurity* Terhadap *Turnover intention* pada *Salesperson* Gerai Gadget di Kota Malang

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,425 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan *salesperson*, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk

meninggalkan organisasi. Sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* yang dirasakan, maka semakin rendah pula *turnover intention* yang dimiliki.

Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bergerak searah. Ketika *salesperson* merasakan meningkatnya ketidakamanan terhadap pekerjaannya, baik berkaitan dengan stabilitas pendapatan, pencapaian target, maupun prospek karier, mereka akan mulai mengevaluasi kondisi pekerjaannya. Apabila pekerjaan tersebut dipersepsikan tidak lagi mampu memberikan rasa aman, maka individu cenderung mencari alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberikan kepastian. Oleh karena itu, semakin tinggi *job insecurity*, semakin tinggi pula *turnover intention*.

Temuan tersebut juga sesuai dengan karakteristik pekerjaan *salesperson* gerai gadget. Sebagian besar responden bekerja dalam sistem berbasis target, sehingga keberhasilan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berada di luar kendali individu, seperti kondisi pasar, daya beli masyarakat, perkembangan teknologi, promosi perusahaan, dan ketersediaan produk. Ketika faktor-faktor tersebut menyebabkan target penjualan sulit tercapai, *salesperson* dapat merasakan ketidakpastian terhadap pendapatan maupun perkembangan karier. Kondisi tersebut mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dinilai lebih stabil.

Hasil penelitian ini semakin diperkuat oleh analisis aspek yang menunjukkan bahwa *powerlessness* merupakan aspek paling dominan dalam membentuk *job insecurity*, sedangkan *thinking of quitting* merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa ketika *salesperson* merasa tidak memiliki kontrol terhadap faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kerjanya, mereka akan mulai memikirkan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, rasa tidak berdaya menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan mengapa peningkatan *job insecurity* diikuti oleh meningkatnya *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Greenhalgh & Rosenblatt (1984) yang menjelaskan bahwa *job insecurity* dapat menimbulkan berbagai konsekuensi psikologis, seperti kecemasan, ketegangan, menurunnya kepuasan kerja, serta berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Akumulasi kondisi tersebut mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memberikan rasa aman dan kepastian. Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nurfauzan & Halilah (2017), Lutfiyani & Hutahaean (2024), serta Azmi et al., (2025) yang sama-sama menemukan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,181, yang menunjukkan bahwa *job insecurity*

memberikan kontribusi sebesar 18,1% terhadap *turnover intention*, sedangkan 81,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, work engagement, stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, persepsi dukungan organisasi, maupun peluang pengembangan karier. Hal tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan perilaku yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga *job insecurity* bukan satu-satunya prediktor yang menentukan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi.

Temuan yang menarik dalam penelitian ini adalah bahwa *job insecurity* berada pada kategori sedang, sedangkan *turnover intention* berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pada *salesperson* gerai gadget, keinginan untuk berpindah kerja dapat muncul meskipun tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan belum berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian *salesperson* tidak hanya mempertimbangkan keamanan kerja, tetapi juga mempertimbangkan kesempatan memperoleh pendapatan yang lebih baik, jenjang karier yang lebih jelas, serta pekerjaan yang memberikan stabilitas yang lebih tinggi.

Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang. Temuan ini juga memberikan kontribusi empiris bahwa pada pekerjaan berbasis target, *job insecurity* lebih banyak

dipengaruhi oleh perasaan tidak berdaya (*powerlessness*) dalam mengendalikan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kerja dibandingkan oleh ancaman kehilangan pekerjaan secara langsung. Kondisi tersebut menjadi karakteristik khas yang membedakan konteks *salesperson* gerai gadget dengan beberapa penelitian sebelumnya yang lebih banyak menempatkan ancaman pemutusan hubungan kerja sebagai sumber utama *job insecurity*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat *job insecurity* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang didominasi oleh kategori sedang, yaitu sebanyak 107 responden (42%), diikuti kategori tinggi sebanyak 86 responden (33,7%), dan kategori rendah sebanyak 62 responden (24,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar *salesperson* masih merasakan ketidakamanan kerja dalam tingkat sedang. Berdasarkan analisis aspek, *powerlessness* (ketidakberdayaan) merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk *job insecurity* dengan kontribusi sebesar 22,4%, yang menunjukkan bahwa *salesperson* cenderung merasa memiliki keterbatasan dalam mengendalikan berbagai faktor yang memengaruhi keberhasilan dan keberlangsungan pekerjaannya.
2. Tingkat *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang didominasi oleh kategori tinggi, yaitu sebanyak 101 responden (39,6%), diikuti kategori sedang sebanyak 98 responden (38,4%), dan kategori rendah sebanyak 56 responden (22%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *salesperson* memiliki kecenderungan yang tinggi untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya dan mencari

pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan kondisi kerja, pendapatan, maupun prospek karier yang lebih baik. Berdasarkan analisis aspek, *thinking of quitting* merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk *turnover intention* dengan kontribusi sebesar 52,34%, yang menunjukkan bahwa kecenderungan *turnover intention* pada responden lebih banyak diawali dengan munculnya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang. Semakin tinggi tingkat *job insecurity* yang dirasakan, maka semakin tinggi pula kecenderungan *salesperson* untuk memiliki *turnover intention*. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *job insecurity* yang dirasakan, maka semakin rendah pula kecenderungan *turnover intention*. Dengan demikian, *job insecurity* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kecenderungan *turnover intention* pada *salesperson* gerai gadget di Kota Malang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Gerai Gadget

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, perusahaan diharapkan dapat meminimalkan persepsi

ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh *salesperson*. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan informasi yang jelas mengenai sistem evaluasi kinerja, target penjualan, peluang pengembangan karier, serta mekanisme pemberian bonus dan insentif secara transparan. Selain itu, perusahaan juga diharapkan membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan karyawan sehingga *salesperson* memperoleh kepastian mengenai status dan keberlangsungan pekerjaannya. Dengan demikian, persepsi *job insecurity* dapat ditekan sehingga kecenderungan *turnover intention* juga dapat diminimalkan.

2. Bagi *Salesperson*

Salesperson diharapkan mampu mengelola persepsi terhadap ketidakamanan kerja secara lebih adaptif dengan meningkatkan kompetensi, kemampuan penjualan, serta kesiapan menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, *salesperson* perlu membangun komunikasi yang baik dengan atasan apabila mengalami ketidakjelasan mengenai target, sistem penilaian, maupun kebijakan perusahaan sehingga tidak menimbulkan persepsi ketidakamanan kerja yang berlebihan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih beragam, seperti *salesperson* pada sektor ritel lainnya atau karyawan pada bidang industri yang berbeda sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat

menambahkan variabel lain yang secara teoritis berpotensi memengaruhi *turnover intention*, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, *perceived organizational support*, *work engagement*, *burnout*, stres kerja, maupun kepemimpinan, baik sebagai variabel independen, mediator, maupun moderator. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan metode longitudinal atau mixed methods agar mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai perubahan persepsi *job insecurity* dan *turnover intention* dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, R. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Al-Suyuti, I. (2013). *Al-Ashbah wa Al-Nazair fi Qawa'id wa Furu' Fiqh Al-Shafi'iyah*. Dar Al-Hadith.
- An-Nawawi, A. Z., & Muslim, S. S. (1994). *Shahih Muslim*. Dar Al-Hadits.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of *job insecurity*: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.2307/256569>
- Atikah. (2025). *Hubungan antara keterikatan kerja dengan turnover intention pada karyawan generasi milenial* [UIN Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/80127/7/210401110041.pdf>.
- Azmi, N., Maftuchah, L., R, N. J., Merha, N., & Rizana, D. (2025). A systematic literature review: Pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan. *Journal of Management and Business*, 1(1), 47–69.
- Azwar, S. (2022). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- Barlian, E. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Sukabina Press.
- Bernardi, L., Klärner, A., & von der Lippe, H. (2008). *Job insecurity* and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, 24(3), 287–313. <https://doi.org/10.1007/s10680-007-9127-5>
- Chandra. (2024). Pengaruh workload dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan work life balance sebagai mediasi. *Journal of Young Entrepreneurs*, 3(3), 20–36.
- Creswell, J. W. (2019). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Pustaka Pelajar.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323–349. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199707\)18:4<323::AID-JOB801>3.0.CO;2-%23](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199707)18:4<323::AID-JOB801>3.0.CO;2-%23)

- De Witte, H. (2005). *Job insecurity: Review of the literature and reflections on the future*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>
- Ermawan, D. (2007). *Hubungan antara job insecurity dan konflik peran dengan komitmen organisasi*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/1452>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). *Job insecurity: Toward conceptual clarity*. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
<https://doi.org/10.5465/AMR.1984.4279673>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson Education.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukma, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hewlin, P. F., Kim, S. S., & Song, Y. H. (2016). Creating facades of conformity in the face of *job insecurity*: A study of consequences and conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 539–567.
<https://doi.org/10.1111/joop.12140>
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Ibn Katsir. (1923). *Tafsir al-Qur'an al-'Azhim*. Dar Al-Fikr.
- IMDI. (2023). *Indeks Masyarakat Digital Indonesia 2023*. Kementerian Komunikasi dan Informatika.
<https://data.komdigi.go.id/opendata/dataset/indeks-masyarakat-digital-indonesia-imdi-tahun-2022-2023>
- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Marshall, G. W. (2005). A meta-analysis of the relationship between sales orientation-customer orientation and sales performance. *Journal of Business Research*, 58(5), 625–635.
[http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148-2963\(03\)00211-X](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148-2963(03)00211-X)
- Johnston, M. W., & Marshall, G. W. (2013). *Sales force management: Leadership, innovation, technology* (12th ed.). Pearson.

- Kalam, R. P., & Wibowo, D. H. (2022). Kohesivitas kelompok dan intensi turnover: Studi korelasional pada karyawan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 360–367. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7646>
- Komdigi. (2025). *Laporan Indeks Masyarakat Digital Indonesia (IMDI) Kota Malang Tahun 2025*. Kementerian Komunikasi dan Digital. <https://bpsdm.komdigi.go.id/satker/pusbangesdmk/berita-laporan-indeks-masyarakat-digital-indonesia-2025-5-102>
- Lam, C. C.-C., Cheung, F., & Wu, A. M. S. (2019). *Job insecurity*, occupational future time perspective, and psychological distress among casino employees. *Journal of Gambling Studies*, 35(4), 1177–1191. <https://doi.org/10.1007/s10899-019-09855-y>
- Manurung, Y. (2020). *Kesejahteraan psikologis ditinjau dari ketidakamanan kerja pada karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia*. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 31–37. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i1.3590>
- Liu, X., Zhou, A. J., Zhou, S. S., Bai, T., & Tan, X. (2025). Shock anticipation: Voluntary turnover by foreign directors in response to sanctions on peer firms. *Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1111/joms.13204>
- Lukman Hakim, A., Barokatul Fajri, M., & Nur Faizah, E. (2022). Evaluation of implementation of MBKM: Does academic stress affect student learning outcomes? *International Journal of Educational Research and Social Sciences*. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v3i1.246>
- Lutfiyani, M., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada generasi Z. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(3), 116–125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>
- Maftuchan, M. R. (2023). *Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap perilaku job hopping pada pekerja generasi milenial* [UIN Maulana Malik Ibrahim Malang]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/80127/7/210401110041.pdf>
- Martey, E. M., Brew, Y., & Frempong, J. (2020). Sales force targets and its psychological effect on job satisfaction of supply chain employees through pressure and stress in Indonesian automobile industry.

- Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh *job insecurity*, job stress, dan job satisfaction terhadap *turnover intention*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3819–3825.
- Maulana, M. W. I., & Ginting, S. (2025). Analisis pengaruh *turnover intention* pada pekerja Gen-Z yang dihasilkan dari beban kerja dan penempatan kerja: Studi kasus di Pontianak. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(1), 1012–1019. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i1.6294>
- Melky, Y. (2015). Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (*turnover intention*) karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 98–111. <https://doi.org/10.30872/PSIKOBORNEO.V3I1.3758>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(1), 98–108.
- Oley, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh job stress, job satisfaction, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. *Jurnal EMBA*, 11(1), 666–677. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Park, T.-Y., & Shaw, J. D. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Human Resource Management Journal*, 23(4), 372–393. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12010>
- Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). *Job insecurity* and outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 162–174. <https://doi.org/10.1037/a0031803>
- Purwanto, B. (2002). The effect of *salesperson* stress factors on job performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 17(2), 150–169.
- Retnawati, H. (2016). *Analisis kuantitatif instrumen penelitian: Panduan peneliti, mahasiswa, dan psikometrian*. Parama Publishing.

- Salimah, Z. (2021). Literatur review: *Turnover intention*. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2), 129–142.
- Statistics, B. O. L. (2025). *State Job Openings and Labor Turnover – August 2025*. U.S. Bureau of Labor Statistics.
- Statistik, B. P. (2025). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di Kota Malang, Jawa Timur, dan Indonesia*. Badan Pusat Statistik Kota Malang.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, *turnover intention*, and turnover. *Personnel Psychology*, 46(2), 259–293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tjoa, C. C., Trang, I., & Sumarauw, J. S. B. (2023). Analisis pengaruh keterikatan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap *turnover intention* CV Kombos Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 555–565.
- Vander Elst, T., Bosman, J., De Cuyper, N., Stouten, J., & De Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between *job insecurity* and work engagement and psychological distress? *Applied Psychology*, 62(4), 558–570. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00499.x>
- Wanda, B. E., Alfino, T., Siddiq, M. A., & Saliyanto. (2024). Hubungan tekanan kerja dengan kepuasan gaji pekerja sales counter handphone. *Jurnal Kesehatan dan Teknologi Medis (JKTM)*, 6(3), 110–117.
- Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis*. EURE.
- Asy-Syamsa, W. D., & Zulfa, E. S. (2022). Pengaruh pola asuh terhadap perkembangan emosional anak usia dini. *ATTAQWA: Jurnal Pendidikan Islam dan Anak Usia Dini*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.58355/attaqwa.v1i1.5>

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja pada karyawan PT Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1–23.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 636/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

14 April 2026

Kepada Yth.
HRD. Meteor Cell Kota Malang
Jl. Gajayana, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Seluruh Cabang Meteor Cell Kota Malang
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Salesperson Gerai Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog.
Tanggal Penelitian : 15-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

3. Kabag TU.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 637/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

14 April 2026

Kepada Yth.
HRD. Calosa Laptop & Gadget Store
Jl. Mayjend Panjaitan No. 6, Penanggungan, Kec. Klojen,
Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Seluruh Cabang Calosa Laptop & Gadget Store Kota Malang
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada *Salesperson* Gerai *Gadget* Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog.
Tanggal Penelitian : 15-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 638/FPsi.1/PP.009/4/2026

14 April 2026

Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth.
HRD. Alibaba Store
Jl. Kawi No. 12, Kauman, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Seluruh Cabang Alibaba Store Kota Malang
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada *Salesperson* Gerai *Gadget* Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog.
Tanggal Penelitian : 15-04-2026 s.d 30-04-2026
Model Kegiatan : Offline

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

[Signature]
Muallifah

Tembusan:

1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

Surat Izin Penelitian Store

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 55 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 764/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Meteor Exclusive Store
Jl. Borobudur No.7, Blimbing, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Meteor Exclusive Store
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 26-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 55 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 762/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Meteor Cell Sukun
Jl. S. Supriadi No. 59, Sukun, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Meteor Cell Sukun
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 55 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 767/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Albaba Store Galunggung
Jl. Galunggung No.116 A, Gading Kari, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Albaba Store Galunggung
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 55 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 763/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Meteor Cell Mega Store Sawigajar
Jl. Darmas Tuba No.45, RW.15, Lessapurna, Kec. Karangtengah, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Meteor Cell Mega Store Sawigajar
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 55 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 781/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Meteor Mega Store
Jl. Gajayana No.518, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Meteor Mega Store
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

 **KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 55 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: psi.uin-malang.ac.id

Nomor : 877/FPsi.1/PP.009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Albaba Store Malang Gadget and Laptop Store
Jl. Ramugrat No.31A, Sawojajar, Malang, Kota Malang, Jawa Timur
65126
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Albaba Store Malang Gadget and Laptop Store
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 04-05-2026 s.d 04-06-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 880/FPsi.1/PP.009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Alibaba Store Ruko Malang Plaza
Jl. Agus Salim No.268, Sukoharjo, Kec. Kojen, Kota Malang,
Jawa Timur 65118
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Alibaba Store Ruko Malang Plaza
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gera Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : 04-05-2026 s.d 04-06-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallif

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 765/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Alibaba Computer Store Sulfat
Jl. Sulfat No. 80, Purwanto, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Alibaba Computer Store Sulfat
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gera Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallif

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 765/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Calosa Laptop & Gadget Store Gajayana
Jl. Gajayana No. 565, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Calosa Laptop & Gadget Store Gajayana
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gera Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallif

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 878/FPsi.1/PP.009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Alibaba Original Store Bandulan
Jl. Tegal Utara No.11, Mulyorejo, Kec. Sukun, Kota Malang, Jawa
Timur 65146
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Alibaba Original Store Bandulan
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gera Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : 04-05-2026 s.d 04-06-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallif

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 765/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Alibaba Store Malang
Jl. Kawi No.12, RW2, Kauman, Kec. Kojen, Kota Malang, Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Alibaba Store Malang
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gera Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallif

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.


KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 766/FPsi.1/PP.009/4/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 27 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Calosa Laptop & Gadget Store
Jl. Mayjend Pangatan No. 6, Penangunggan, Kec. Kojen, Kota Malang,
Jawa Timur
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Calosa Laptop & Gadget Store
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gera Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog

Tanggal Penelitian : 25-04-2026 s.d 26-05-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallif

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 874/FPsi.1/PP/009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Tiga Putra Dinoyo Official
Komp. Ruko BCA, Jl. MT. Haryono Kavling 9, Dinoyo, Kec.
Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Tiga Putra Dinoyo Official
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gerai Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 04-05-2026 s.d 04-06-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 875/FPsi.1/PP/009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Tiga Putra Pasar Besar Official
Jl. Pasar Besar No.29a, Sukoharjo, Kec. Klojen, Kota Malang,
Jawa Timur 65116
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Tiga Putra Pasar Besar Official
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gerai Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 04-05-2026 s.d 04-06-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 873/FPsi.1/PP/009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Tiga Putra Kawi Official
Jl. Kawi No.28, Kauman, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur
65115
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Tiga Putra Kawi Official
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gerai Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 04-05-2026 s.d 04-06-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI
Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 876/FPsi.1/PP/009/5/2026
Hal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI** 04 Mei 2026

Kepada Yth.
Pimpinan Tiga Putra MOG Official
Jl. Kawi No.24 B.1, Kauman, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa
Timur 65116
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : NAYLA FITHRATUZZAHARA/220401110243
Tempat Penelitian : Tiga Putra MOG Official
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Salesperson Gerai Gadget Di Kota Malang
Dosen Pembimbing : 1. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., Psikolog
2. Hilda Halida, M.Psi., Psikolog
Tanggal Penelitian : 04-05-2026 s.d 04-06-2026
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatu.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Muallifah

Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

Lampiran 2 Form Penelitian

KUISIONER PENELITIAN: *Job insecurity* dan *Turnover intention* pada Tenaga Penjualan

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan, saya mahasiswi Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir (skripsi) dengan judul ***“Pengaruh Job insecurity Terhadap Turnover intention Pada Salesperson Gerai Gadget di Kota Malang”***

Kuesioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data terkait pengalaman kerja pada tenaga penjualan gadget, khususnya yang berkaitan dengan kondisi psikologis dalam bekerja. Sebagai bagian dari pelaksanaan penelitian tersebut saya membutuhkan partisipasi responden dengan kriteria berikut:

1. Tenaga penjualan (*salesperson*) aktif
2. Bekerja pada gerai *gadget*
3. Pekerjaan saat ini memiliki target penjualan yang perlu dicapai secara berkala
4. Bekerja di wilayah Kota Malang
5. Bersedia menjadi responden penelitian secara sukarela

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sekitar 5-10 menit untuk mengisi kuesioner ini secara jujur dan sesuai dengan kondisi yang dirasakan. seluruh informasi yang diberikan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga diharapkan responden dapat memberikan jawaban yang objektif sesuai dengan pengalaman pribadi.

Partisipasi Anda sangat berarti bagi kelancaran penelitian ini. Atas kesediaan dan partisipasi yang diberikan, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Informed Consent (Persetujuan Partisipasi)

Saya menyatakan telah memperoleh dan memahami penjelasan mengenai penelitian ini yang bertujuan untuk kepentingan akademik. Saya juga menyatakan bahwa saya memenuhi kriteria sebagai responden dalam penelitian ini.

Partisipasi saya dalam penelitian ini bersifat sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak mana pun, serta saya memiliki hak untuk menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi.

Saya memahami bahwa seluruh data dan informasi yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya, bersifat anonim, dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Saya juga menyadari bahwa tidak terdapat jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini, sehingga saya akan memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan kondisi yang saya alami tanpa pengaruh dari pihak lain.

Saya memahami bahwa penelitian ini tidak menimbulkan risiko fisik maupun psikologis. Dengan ini, saya menyatakan bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini secara sadar dan tanpa paksaan.

- **Ya, Saya Setuju**

Identitas

Semua identitas yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian saja

Nama/Inisial:

Jenis Kelamin:

Usia:

Nama Perusahaan:

Lama Bekerja:

- 1-6 bulan
- 6 bulan-1 tahun

- 1 tahun-2 tahun
- >2 tahun

Berapa jumlah gaji yang anda peroleh:

- < Rp 1.000.000
- Rp 1.000.000 - Rp.1.499.999
- Rp1.500.000 – Rp2.499.999
- Rp2.500.000 – Rp3.499.999
- Rp3.500.000 – Rp4.499.999
- Rp4.500.000 – Rp5.499.999
- $\geq$ Rp5.500.000

Apakah anda merasa gaji yang anda terima sesuai dengan beban kerja?:

- Sangat Tidak Sesuai
- Tidak Sesuai
- Sesuai
- Sangat Sesuai

Lampiran 3 Skala Penelitian *Job insecurity*

Silakan pilih salah satu dari keempat pilihan jawaban dari pertanyaan - pertanyaan dibawah ini yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini, dengan ketentuan sebagai berikut:

1 - Sangat Tidak Setuju

2 - Tidak Setuju

3 - Setuju

4 - Sangat Setuju

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi				
2.	Bagi saya, banyak hal yang lebih penting dari pada promosi (kenaikan) jabatan				
3.	Saya tidak terlalu banyak berharap untuk mendapatkan promosi (kenaikan) jabatan				
4.	Saya yakin dapat mencapai target kerja walaupun tidak mengikuti arahan dari supervisor				
5.	Bagi saya supervisor mempunyai pengaruh yang besar dalam bekerja				
6.	Bagi saya, Supervisor tidak mempunyai peranan penting dalam pekerjaan saya				
7.	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
8.	Adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja				
9.	Saya merasa khawatir dengan adanya penambahan target kerja yang diberikan perusahaan				

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
10.	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja				
11.	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji saya				
12.	Saya menerima gaji penuh selama bekerja				
13.	Gaji yang saya terima sesuai dengan performa kerja saya				
14.	Sulit untuk mempertahankan tingkat gaji yang diterima				
15.	Saya tidak khawatir akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain, karena saya bekerja dengan baik				
16.	Saya merasa khawatir perusahaan akan memindahkan saya ke bidang pekerjaan lain				
17.	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya di pindahkan ke bidang pekerjaan yang lain				
18.	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya				
19.	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat				
20.	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang				
21.	Pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang bergengsi				
22.	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan sesuatu yang penting				
23.	Tidak ada yang dibanggakan dari pekerjaan saya				
24.	Saya merasa lebih nyaman bekerja sendiri dari pada dalam tim				
25.	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja yang menyenangkan				
26.	Bekerja dalam tim hanya akan memperlambat saya dalam bekerja				
27.	Kebersamaan dengan rekan kerja merupakan hal yang menyenangkan				

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
28.	Saya yakin dapat mempertahankan posisi saya di perusahaan				
29.	Saya merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada perusahaan ini				
30.	Saya merasa bahwa saya bekerja dengan baik sehingga saya yakin bahwa perusahaan akan mempertahankan saya				
31.	Perusahaan bisa saja memberhentikan saya secara tiba-tiba				
32.	Kebijakan perusahaan memberhentikan karyawan untuk yang melanggar peraturan terlalu berat				
33.	Perusahaan tidak akan memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan				
34.	Saya bisa saja diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan perusahaan				
35.	Saya yakin pihak perusahaan merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan sehingga posisi kerja saya aman				
36.	Meskipun kinerja saya memuaskan, bisa saja perusahaan memecat saya tanpa sebab				
37.	Meskipun kinerja saya maksimal namun supervisor bisa saja menilai kinerja saya kurang				
38.	Target kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu				
39.	Perusahaan mempunyai kuasa penuh terhadap karyawan				
40.	Prosedur kerja yang diterapkan perusahaan membuat saya sulit untuk berkembang				
41.	Saya merasa kebebasan dalam menentukan cara kerja dikontrol sepenuhnya oleh perusahaan				

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
42.	Saya akan dipertahankan diperusahaan jika bekerja dengan baik				
43.	Perusahaan bisa saja melakukan pengurangan karyawan secara tiba-tiba				
44.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya diperusahaan				
45.	Nasib saya dipegang penuh oleh perusahaan				
46.	Kebijakan perusahaan sering kali merugikan saya				
47.	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di perusahaan				

Lampiran 4 Skala Penelitian *Turnover intention*

Silakan pilih salah satu dari keempat pilihan jawaban dari pertanyaan - pertanyaan dibawah ini yang paling sesuai dengan kondisi anda saat ini, dengan ketentuan sebagai berikut:

1 - Sangat Tidak Setuju

2 - Tidak Setuju

3 - Setuju

4 - Sangat Setuju

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)
1.	Saya berharap mendapatkan pekerjaan lain yang lebih nyaman				
2.	Pekerjaan saya saat ini belum sesuai dengan harapan saya				
3.	Saya berpikir untuk meniti karir yang baru				
4.	Saya sering mencari informasi peluang karir yang lebih baik dari pekerjaan saat ini melalui berbagai media, termasuk media online dan offline				
5.	Saya sering bertanya terkait lowongan pekerjaan kepada teman dan kerabat saya				
6.	Saya mencari tahu prospek pekerjaan di perusahaan lain dengan mempertimbangkan keuntungan yang akan saya dapatkan				
7.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan				
8.	Saya mendaftarkan diri pada beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan lain				

Lampiran 5 Hasil Pengisian Skala

Lampiran 6 Hasil uji validitas

(Job insecurity)

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	X1	0.801	0.026	30.48	< .001	0.750	0.853
	X2	0.702	0.035	19.91	< .001	0.633	0.771
	X3	0.666	0.038	17.43	< .001	0.591	0.741
	X4	0.734	0.032	22.61	< .001	0.670	0.797
	X5	0.701	0.035	19.88	< .001	0.632	0.770
	X6	0.756	0.030	24.81	< .001	0.696	0.816
	X7	0.710	0.035	20.57	< .001	0.642	0.778
	X8	0.756	0.030	24.79	< .001	0.696	0.815
	X9	0.659	0.039	16.99	< .001	0.583	0.735
Factor 2	X10	0.735	0.031	23.48	< .001	0.673	0.796
	X11	0.770	0.028	27.45	< .001	0.715	0.825

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
	X12	0.748	0.030	24.85	< .001	0.689	0.807
	X13	0.706	0.034	20.82	< .001	0.639	0.772
	X14	0.728	0.032	22.83	< .001	0.666	0.791
	X15	0.833	0.022	38.00	< .001	0.790	0.876
	X16	0.723	0.032	22.32	< .001	0.659	0.786
	X17	0.707	0.034	20.94	< .001	0.641	0.773
	X18	0.670	0.037	18.18	< .001	0.598	0.743
	X19	0.756	0.029	25.78	< .001	0.699	0.814
	X20	0.764	0.029	26.75	< .001	0.708	0.820
Factor 3	X21	0.726	0.033	22.30	< .001	0.663	0.790
	X22	0.698	0.035	19.88	< .001	0.629	0.766
	X23	0.791	0.027	29.68	< .001	0.739	0.843

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
	X24	0.714	0.034	21.23	< .001	0.648	0.780
	X25	0.667	0.038	17.69	< .001	0.593	0.740
	X26	0.667	0.038	17.72	< .001	0.593	0.741
	X27	0.761	0.029	25.83	< .001	0.703	0.819
	X28	0.748	0.031	24.36	< .001	0.687	0.808
	X29	0.739	0.031	23.53	< .001	0.678	0.801
	X30	0.766	0.029	26.37	< .001	0.709	0.822
	X31	0.721	0.033	21.90	< .001	0.657	0.786
	X32	0.718	0.033	21.57	< .001	0.652	0.783
	X33	0.763	0.029	26.16	< .001	0.706	0.820
Factor 4	X34	0.768	0.029	26.70	< .001	0.711	0.824
	X35	0.698	0.035	19.95	< .001	0.629	0.766

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 5	X36	0.699	0.035	20.06	< .001	0.631	0.768
	X37	0.747	0.031	24.36	< .001	0.687	0.807
	X38	0.727	0.032	22.38	< .001	0.663	0.790
	X39	0.787	0.027	29.23	< .001	0.734	0.840
	X40	0.725	0.033	22.22	< .001	0.661	0.789
	X41	0.754	0.030	25.12	< .001	0.695	0.813
	X42	0.743	0.031	23.95	< .001	0.682	0.804
	X43	0.779	0.028	28.13	< .001	0.725	0.833
	X44	0.653	0.039	16.90	< .001	0.578	0.729
	X45	0.715	0.033	21.37	< .001	0.650	0.781
	X46	0.761	0.029	25.98	< .001	0.704	0.819
	X47	0.698	0.035	19.97	< .001	0.630	0.767

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
	X48	0.678	0.037	18.50	< .001	0.606	0.750
	X49	0.721	0.033	21.84	< .001	0.656	0.785
	X50	0.700	0.035	20.09	< .001	0.631	0.768
	X51	0.694	0.035	19.66	< .001	0.625	0.763

(Turnover intention)*Factor loadings*

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 1	Y1	0.755					
	Y2	0.833					
	Y3	0.714					
	Y4	0.818					
	Y5	0.741					

Factor loadings

Factor	Indicator	Std. estimate	Std. Error	z- value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
Factor 2	Y6	0.798					
	Y7	0.651					
Factor 3	Y8	0.793					
	Y9	0.666					

Lampiran 7 Hasil uji reliabilitas**Reliability*****(Job insecurity)****Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.755	3.790×10^{-4}	0.755	0.756

(Turnover intention)*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Cronbach's α	0.784	0.002	0.781	0.788

Lampiran 8 Hasil uji asumsi klasik**Uji normalitas**

Fit Assessment

Fit Statistics

Test	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.076	.102

Uji hipotesis

Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀ (Intercept)	22.69	0.524		43.32	< .001
M ₁ (Intercept)	12.24	1.477		8.284	< .001

Coefficients

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
TOTAL X	0.081	0.011	0.425	7.472	< .001

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁ Regression	3211	1	3211	55.83	< .001
Residual	14550	253	57.51		
Total	17760	254			

Note. M₁ includes TOTAL X

Model Summary - TOTAL Y

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	8.362	0.000	0	254	
M ₁	0.425	0.181	0.178	7.584	0.181	1	253	< .001

Note. M₁ includes TOTAL X