

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN ROTASI KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN  
KONTRAK PG RAJAWALI II UNIT PG TERSANA BARU  
BABAKAN**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada  
Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



**Disusun Oleh :**

**CAHNIDELA PUSPITA SARI**

**NIM. 200111172**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

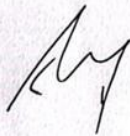
**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN ROTASI KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PG  
RAJAWALI II UNIT PG TERSANA BARU BABAKAN**

**CAHNIDELA PUSPITA SARI**

NIM. 200111172

**Disetujui dan disahkan oleh:**

**Pembimbing I**



**Ali Jufri, S.E., M.M**  
NIDN. 0425018205

**Pembimbing II**



**Puspa Dewi Yulianty, S.pd., M.M**  
NIDN. 0408079101

**Mengetahui:**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Asep Gunawan, M.Si.**  
NIDN. 0008086601

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**  
NIDN. 0408079101

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN ROTASI KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PG  
RAJAWALI II UNIT PG TERSANA BARU BABAKAN**

**CAHNIDEA PUSPITA SARI**

NIM. 200111172

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal: 22 Agustus 2024

**1. Ali Jufri, S.E., M.M**

NIDN. 0425018205

Pembimbing I

(... ..)

**2. Puspa Dewi Yulianty, S.pd., M.M**

NIDN. 0408079101

Pembimbing II

(... ..)

**3. Dr. Asep Gunawan, M.Si**

NIDN. 0008086601

Penguji I

(... ..)

**4. Risdianto, S.E., M.M**

NIDN. 0410037602

Penguji II

(... ..)

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

**Mengetahui:**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Asep Gunawan, M.Si**  
NIDN. 0008086601

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.**  
NIDN. 0408079101

## **HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Semua sumber yang saya gunakan dalam penelitian ini telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Jika kemudian hari terbukti bahwa karya ini bukan hasil karya asli saya atau merupakan jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Skripsi ini merupakan hasil karya asli saya yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Cirebon, Juli 2024

Yang membuat pernyataan,

**CAHNIDEA PUSPITA SARI**

NIM: 200111172

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find answers to the problem of the influence of job insecurity and job rotation on turnover intention in contract employees of PG Rajawali II unit of PG Tersana Baru Babakan. The purpose of this study is to find out how job insecurity and job rotation affect turnover intention in contract employees of PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan. The method used used quantitative research with a descriptive approach and saturated samples, with a questionnaire instrument taking a sample of 90 contract employees of PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan.*

*The results of the study show that job insecurity has a positive effect on turnover intention in contract employees of PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan, and job rotation has a positive effect on turnover intention in contract employees of PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan.*

**Keywords:** *Job Insecurity, Job Rotation, Turnover Intention*

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN ROTASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PG RAJAWALI II UNIT PG TERSANA BARU BABAKAN**

Penelitian ini dilakukan untuk menemukan jawaban dari permasalahan tentang pengaruh *job insecurity* dan rotasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PG Rajawali II unit PG Tersana Baru Babakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity* dan rotasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan. Metode yang dipakai menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan sampel jenuh, dengan instrument kuesioner mengambil sampel sebanyak 90 karyawan kontrak PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan, dan rotasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan.

Kata kunci : *Job Insecurity*, Rotasi Kerja dan *Turnover Intention*.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT Sang Maha Segalanya, atas seluruh curahan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN ROTASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PG RAJAWALI II (UNIT PG TERSANA BARU) BABAKAN” ini tepat pada waktunya. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis. Tak lupa shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan baik pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing I. Terimakasih telah memberikan arahan dan sangat sabar membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Dan juga selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih telah memberikan pengarahan dan sabar membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Kedua orang tua penulis, Ibu Juju Juhaeni yang tak pernah lepas dari doa dalam setiap sujudnya. Bapak Sutarya yang tak pernah mengeluh membiayai sekolah penulis, yang demikian membuat penulis semangat menyelesaikan pendidikan. Terimakasih atas segala kasih sayang yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga penulis dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan cita-cita. Kesuksesan dan segala hal baik yang kedepannya akan penulis dapatkan adalah karena dan untuk kalian berdua.
6. *And for me* Cahnidela Puspita Sari, terimakasih sudah berjuang untuk sampai titik ini semoga bisa sampai garis akhir.
7. Riska Sumantri, Anis Suryani A.Md.Keb selaku kaka kandung peneliti dan juga Lilis Rahbawati, Ayiem Soekarim selaku kaka ipar, serta keponakan Faiz, Zio dan Rexa terimakasih yang sudah banyak memberi dukungan motivasi dan materi.
8. Teruntuk Fariz Rizal Al-Farabi terimakasih sudah menjadi tempat pulang untuk penulis, serta sudah banyak sekali membantu dari waktu, materi, pikiran dan menemani selama kesibukan kuliah di kota Cirebon. Motivasi dan juga support yang sangat membantu selama penulis berkuliah di Cirebon.
9. Mona Monika, Tisa Maharani, Andin Dwi Maulina terimakasih sudah menjadi sahabat penulis dari SMA yang baik dan menjadi tempat pulang keluh kesah dalam segala cerita hidup.



10. Teman Kampus 1 Muhammadiyah Cirebon angkatan 2020, yang sebagian nya saya kenali dan juga Teman sebimbingan. Terimakasih karena telah berjuang bersama menyelesaikan skripsi ini, saling berdiskusi dan saling membantu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun. Terakhir, harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Cirebon, 23 Mei 2024



**CAHNIDEA PUSPITA SARI**

**NIM. 200111172**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	12
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah .....	13
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	14
BAB II.....	15
TINJAUAN TEORITIS .....	15
2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	15
2.2 Uraian Teori.....	16
2.2.1 <i>Job Insecurity</i> .....	16
2.2.3 Rotasi Kerja .....	18
2.2.4 <i>Turnover Intention</i> .....	20
2.3. Kerangka Penelitian.....	23
2.3.1 Pengaruh Positif <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	23
2.3.2 Pengaruh Positif Rotasi kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	26

2.4. Hipotesis .....	28
BAB III.....	30
METODOLOGI PENELITIAN .....	30
3.1 Metode Penelitian .....	30
3.2 Definisi Oprasional Variabel .....	30
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel .....	32
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5.1 Wawancara.....	33
3.5.2 Kuesioner .....	33
3.6 Teknik Analisis Data .....	34
3.6.1 Instrumen Penelitian.....	35
3.6.2 Uji Normalitas.....	39
3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda .....	39
3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda .....	40
3.6.5 Uji T .....	40
BAB IV .....	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
4.1 Karakteristik Responden .....	44
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	44
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
4.2 Hasil Penelitian.....	46

4.2.2 Uji Instrumen Penelitian.....	54
4.2.2.1 Uji VALIDITAS .....	54
4.2.2.2 Uji REALIBILITAS .....	56
4.2.3 Uji Normalitas .....	59
4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	60
4.2.5 Uji Koefesien Determinasi (R .....	61
4.2.6 Uji Persial T.....	62
4.3 Pembahasan .....	64
4.3.1 Pengaruh Positif <i>Job Insecurity</i> Terhadap Turnover Intention .....	64
4.3.2 Pengaruh Positif Rotasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> . .....	68
BAB V.....	74
KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	75
5.2.1 Saran Praktis.....	75
5.2.2 Saran Teoritis.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	77
Lampiran 01. Kuisisioner Penelitian.....	83
LAMPIRAN 02 TABULASI DATA .....	88
LAMPIRAN 03 META DATA 2024.....	97
Lampiran 04. Formulir Revisi Sup .....	104
Lampiran 05. Surat Balasan Penelitian .....	105

## DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data Turnover Intention .....	4
Tabel I-2 Data Job Insecurity .....	6
Tabel I-3 Data Rotasi Kerja .....	11
Tabel II-1 Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel III-2 Skala Likert .....	34
Tabel IV- 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel IV- 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	45
Tabel IV- 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
Tabel IV- 4 Kriteria Bobot Deskriptif Variabel Penelitian .....	46
Tabel IV- 5 Deskriptif Variabel <i>Job Insecurity</i> .....	47
Tabel IV- 6 Deskriptif Variabel Rotasi Kerja .....	49
Tabel IV- 7 Deskriptif Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	51
Tabel IV- 8 Uji Validitas <i>Job Insecurity</i> .....	55
Tabel IV- 9 Uji Validitas Rotasi Kerja .....	55
Tabel IV- 10 Uji Validitas Turnover Intention .....	56
Tabel IV- 11 Kriteria Uji Reabilitas.....	57
Tabel IV- 12 Hasil Pengukuran Uji Reabilitas .....	57
Tabel IV- 13 Hasil Pengukuran Uji Reabilitas .....	58
Tabel IV- 14 Hasil Pengukuran Uji Reabilitas .....	58
Tabel IV- 15 Hasil Uji Normalitas .....	59
Tabel IV- 16 Uji Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel IV- 17 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi .....	62

Tabel IV- 18 Hasil Uji T .....	63
--------------------------------	----

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II-1 Kerangka Penelitian .....	28
---------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

*Turnover intention* terjadi karna adanya beberapa faktor pada karyawan salah satunya beban kerja yang tinggi, faktor kebisingan di tempat kerja, serta ketidakjelasan peran kerja yang membuat karyawan merasa tidak aman, perusahaan harus memberikan pantauan maupun bimbingan yang dapat mengurangi tingkat beban kerja karyawan, lingkungan kerja, serta tingkat keamanan agar karyawan tersebut juga merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga dapat membuat karyawan lebih nyaman, memberikan semangat, rasa aman dan nyaman agar mengurangi tingkat *turnover intention*. (Purwati & Maricy, 2021).

Menurut (Handaru et al., 2021) *turnover* merupakan kehendak karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain karena dorongan memperoleh pekerjaan yang lebih layak dari pekerjaan yang sedang di jalankan. *Turnover intention* menjadi salah satu masalah dalam perusahaan karena dapat menghambat kinerja perusahaan. Tingkat keluar masuk karyawan dalam suatu perusahaan menjadi indikator ketidak stabilan kondisi lingkungan kerja yang mendorong berkurangnya produktivitas karyawan (Yuliani et al., 2021). *Turnover* adalah istilah yang mengacu pada perputaran karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini terjadi ketika karyawan keluar dari perusahaan dan digantikan oleh karyawan baru. (Karimah & Aslamiyah, 2024).

Berdasarkan pemaparan dari Robbins & Judge dalam (Wijayanti & Anisa, 2022), hal yang paling mendasari terhadap tingkat *Turnover Intention* yang nantinya mempengaruhi kinerja karyawan, dan kepuasan kerja di suatu perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja, mereka cenderung akan lebih menghargai



pekerjaannya sehingga pekerjaan pun akan dipertahankan dan tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Hal tersebut di perkuat juga oleh Degen et al., dalam (Barage & Sudarusman, 2022) menyampaikan ada banyak data yang memperkuat mengenai meningkatnya keinginan untuk mengundurkan diri dan berpindah dari pekerjaan lamanya, yang dikarenakan dalam pelaksanaan pekerjaannya membuat karyawan memiliki stres kerja yang lebih tinggi. (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023).

Menurut (Raka Panuntun et al., 2024) masalah *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan tekstil juga disebabkan oleh tingginya stres kerja yang diakibatkan oleh ketegangan dan kesalahan, atasan yang tidak adil, konflik antar karyawan serta beban kerja yang berlebihan saat bekerja. Beban kerja yang dibebankan kepada operator kontrak bagian produksi yang bekerja sebagai tim meningkat karena beban kerja tersebut dibebankan kepada operator kontrak bagian produksi lainnya. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh dua orang atau lebih, dirangkap menjadi satu orang sehingga satu orang itu memiliki beban kerja yang lebih berat dari sebelumnya.

Faktor lain yang menyebabkan *turnover intention* operator kontrak bagian produksi naik adalah adanya rasa tidak aman atas pekerjaannya yang sekarang, di mana operator kontrak bagian produksi takut kehilangan pekerjaannya sewaktu-waktu (Ramdiani et al., 2023). Saat ini perusahaan sedang melakukan efisiensi sumber daya, baik itu SDM atau sumber daya lainnya. Operator kontrak bagian produksi yang mempunyai penilaian kerja yang buruk kemungkinan besar tidak akan mendapat perpanjangan kontrak, tetapi tidak menutup kemungkinan operator kontrak bagian produksi lainnya pun tidak mendapat perpanjangan kontrak. (Raka Panuntun et al., 2024).

Fenomena tentang *Turnover Intention* ini juga terjadi di dalam PG Tersana Baru Babakan, dimana setiap tahun karyawan kontrak mengalami *Turnover Intention*, tingkat niat karyawan kontrak yang berniat berhenti dan mengundurkan diri dari pekerjaannya cukup tinggi, hal ini dikarenakan adanya ketidakamanan pada status masa depan karyawan, banyak karyawan yang masih belum mendapatkan kepastian mengenai menjadi karyawan tetap dan kepastian yang jelas untuk masa depannya, karena masih banyak karyawan kontrak yang bekerja dari 5 tahun sampai 10 tahun namun status mereka masih menjadi karyawan kontrak, hal tersebut yang membuat sebagian karyawan resah akan pekerjaannya dimasa yang akan datang dan membuat karyawan memilih untuk mencari pekerjaan yang lebih jelas akan masa depan mereka.

Selanjutnya adanya ketidakamanan yang terjadi karena tingkat kecelakaan yang tinggi pada karyawan yang bekerja memproduksi gula, pekerjaan dengan tingkat resiko yang tinggi mengenai keberlangsungan pekerjaan pada karyawan. Serta adanya tekanan yang tinggi serta tuntutan tanggung jawab pekerjaan dari pimpinan membuat karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja. Begitu juga ketidaknyamanan karyawan karena adanya ketidaksesuaian penempatan posisi pada keahlian dan keterampilan yang karyawan alami saat pimpinan pabrik memindahkan posisi pekerjaan mereka, hal tersebut bisa berdampak negatif karna tidak semua karyawan siap untuk beradaptasi pada posisi pekerjaan di bidang lain yang belum karyawan kuasai, jika hal tersebut terjadi dalam jangka panjang akan membuat karyawan mengundurkan diri dari PG Tersana Baru Babakan.

*Turnover Intention* yang terjadi mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya (2021) ke tahun berikutnya (2022-2023), pada tahun 2022 *Turnover Intention* mengalami penurunan namun ditahun 2023 mengalami kenaikan karyawan yang

mengundurkan diri dan berhenti kerja, Setiap kali karyawan berhenti hal tersebut pasti membuat pabrik mengeluarkan banyak uang untuk merekrut dan pelatihan untuk karyawan baru, *Turnover Intention* pada karyawan kontrak yang cukup tinggi di PG Tersana Baru Babakan, akan kesulitan untuk mempertahankan keahlian karyawan yang baik untuk perusahaan, tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi pada pabrik juga bisa menyebabkan *Turnover Intention* yang tinggi yang membuat karyawan kontrak memilih mencari pekerjaan yang lain. Berikut adalah tabel data *Turnover Intention* pada PG Tersana Baru yang di mana *Turnover Intention* pada karyawan setiap tahun selalu tinggi.

**Tabel I-1**

**Data *Turnover Intention* Karyawan kontrak pada PG Tersana Baru Babakan  
Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Periode	Karyawan Berhenti Kerja	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Periode	Presentase
2021	127	30	19	116	24,69%
2022	116	22	10	105	19,90%
2023	105	28	13	90	28,71%

*Sumber : Data PG Tersana Baru Babakan, Tahun 2023*

Ketidakamanan kerja atau dapat disebut *job insecurity* yaitu kondisi yang berhubungan dengan rasa takut seseorang akan kehilangan pekerjaannya atau penurunan jabatan serta sebagai ancaman lainnya terhadap kondisi kerja yang berasosiasi menurunnya kesejahteraan secara psikologis dan menurunnya kepuasan kerja. Ketidakberdayaan dalam mempertahankan suasana tempat kerja sehingga dapat menciptakan rasa ancaman bagi setiap karyawan. Hal ini bisa diawali dengan adanya kegelisahan dan ketidakamanan yang berujung terhadap kepuasan kerja, keterlibatan

kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap perusahaan. (Maulana & Septyarini, 2024)

Ketidakamanan kerja yaitu bentuk rasa kegelisahan dalam melakukan pekerjaan yang terjadi berulang kali sehingga ketidakamanan kerja atau *job insecurity* akan mendorong terjadinya *turnover intention*. Karyawan merasa tidak yakin tentang masa depan karir mereka di perusahaan, merasa terancam dalam menjalankan tugas, target yang harus dipenuhi serta bagian pekerjaan yang beresiko, hal ini cenderung mendorong mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan menjanjikan, *job insecurity* atau ketidakamanan kerja juga dapat menjadi faktor penting dalam permasalahan *turnover intention* (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023). Supaya karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan terarah, perusahaan juga harus memperhatikan keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja karena mempengaruhi kedisiplinan yang mengakibatkan *job insecurity*.

*Job insecurity* disebabkan dari perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti terhadap pekerjaan sehingga tidak dapat mengontrol dirinya untuk mempertahankan keseimbangan kepuasan kerja. Januartha dan Adnyani (2019) menjabarkan pada jangka pendek, *job insecurity* memiliki dampak atas kepuasan kerja, keikutsertaan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan terhadap pimpinan, sehingga mengakibatkan kesalahpahaman antar pimpinan dan karyawan. Dalam jangka panjang *job insecurity* memiliki dampak pada kesehatan mental, performa kerja, fisik, dan niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*). (Karimah & Aslamiah, 2024).

Kemudian salah satu penyebab menurut Manager Personalia ini disebabkan oleh adanya *Job Insecurity* yang dimana karyawan kontrak merasa terancam mengenai

masa depan pekerjaan mereka, ketidak pastian yang karyawan dapatkan mengenai masa depan status mereka membuat karyawan merasa terancam, ketidakpastian tersebut seperti karyawan kontrak yang bekerja lebih dari 5 tahun namun mereka masih belum mendapatkan kepastian untuk menjadi karyawan tetap, selanjutnya adanya tingkat kecelakaan kerja yang sering terjadi pada karyawan, terdapat beberapa kasus yang terjadi pada pegawai PG Tersana Baru Babakan yang mengalami cidera/kecelakaan ringan yang dimana karyawan lengah atau kurang berkonsentrasi pada saat bekerja.

Berikut dibawah adalah Data hasil wawancara dengan Pimpinan mengenai *Job Insecurity* pada karyawan PG Tersana Baru Babakan.

**Tabel I-2**

**Data Hasil Wawancara *Job Insecurity* pada karyawan PG Tersana Baru Babakan**

No	Variabel	Hasil Resume Wawancara
1	<i>Job Insecurity</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketidakpastian masa depan karyawan kontrak mengenai kepastian menjadi karyawan tetap.</li> <li>2. Jenjang karir yang tidak jelas, ketidakpastian karyawan atau peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan di masa depan, sehingga menimbulkan kekhawatiran tentang prospek jangka panjang.</li> <li>3. Kurangnya konsentrasi karyawan saat bekerja disebabkan saat mengejar target produksi gula, Bekerja pada resiko kecelakaan kerja yang tinggi.</li> </ol>

*Sumber : Wawancara dengan Pimpinan bagian SDM PG Tersana Baru Babakan*

Menurut hasil wawancara dengan pimpinan SDM. Adanya ketidakpastian pada karyawan kontrak mengenai masa depan mereka di PG Tersana Baru, karena tidak adanya jenjang karir yang jelas untuk mengembangkan potensi mereka, karyawan yang resah akan keberlanjutan kerja mereka yang belum mendapatkan kepastian untuk menjadi karyawan tetap. Serta selanjutnya hal yang terjadi dari tahun 2021-2023 produksi gula di pabrik gula PG Tersana Baru Babakan mengalami peningkatan (54 ribu ton, 70 ribu ton, 80 ribu ton) tingkat produksi pabrik gula di PG Tersana Baru Babakan yang mengalami peningkatan yang sangat tinggi dan permintaan pasar yang melonjak tinggi serta harga gula yang semakin stabil hal tersebut yang membuat karyawan dikejar target produksi yang harus tepat waktu untuk di kirim di berbagai pasar. Hal tersebut menjadi salah satu faktor dimana karyawan kontrak tidak berkonsentrasi saat bekerja dan menyebabkan ketidakamanan pada karyawan saat bekerja.

*Job Insecurity* disebabkan karena resiko pekerjaan yang tinggi serta kurangnya konsentrasi karyawan kontrak saat bekerja yaitu suhu panas pabrik yang tinggi pada masa produksi berlangsung dari bulan Mei-November yang dimana suhu di ruang pabrik sangat panas, yang membuat karyawan kurang dalam berkonsentrasi saat bekerja, keamanan dan keselamatan pada pegawai pabrik gula sangat penting untuk dijaga karna sangat beresiko terjadi kecelakaan ringan atau fatal, Suara dari mesin pabrik yang tekanan bising nya tinggi membuat karyawan hilang konsentrasi saat bekerja, begitupun lantai pabrik yang masih menggunakan tanah yang membuat lantai licin pada saat produksi pabrik berlangsung membuat karyawan terpeleset dan jatuh. Berikut dibawah adalah Tabel *Job Insecurity* pada karyawan PG Tersana Baru Babakan.

**Tabel I-3**  
**Data Job Insecurity PG Tersana Baru Babakan**

Posisi Bagian Karyawan	Penyebab kecelakaan Kerja	Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah Karyawan Kecelakaan kerja
Mekanisasi	Evaporator	Luka Bakar Ringan	2
Pabrikasi & Instalansi	Sulfur kimia, Kapur	Gangguan pernafasan, tenggorokan dan iritasi pada kulit	5
Pabrikasi & Instalansi	Kebisingan alat mesin yang tinggi	Gangguan Pendengaran	3
Pabrikasi & Instalansi	Lantai pabrik licin	Terpleset/Jatuh	2
Pabrikasi & Instalansi	Kristalisasi	Luka bakar Ringan Terkena Uap	3
Pekerja Gudang	Pembongkaran, memuat dan menyimpan bahan baku	Tertimpa beda berat dan gangguan pernafasan debu gula	2
Tebang angkut	Mengangkut Tebu (Bahan mentah)	Tertimpa bahan mentah	3
Total Kasus Cidera			20

*Sumber : Data PG Tersana Baru Babakan, Tahun 2023*

Rotasi kerja yang berlebihan dapat meimbulkan permasalahan akibat kerja berlebihan bisa bermacam-macam, mulai dari penurunan produktivitas, penurunan semangat kerja, peningkatan emosi, hingga keinginan untuk resign dari perusahaan tempat mereka bekerja. (Prayoga et al., 2020).

Rotasi pekerjaan yang berlebihan dapat menimbulkan masalah keamanan. Saat seorang berpindah dari satu departemen menuju departemen lainnya, dia akan membawa banyak “*password*” dari departemen lamanya. Ada baiknya karyawan tidak berpindah antar departemen dimana departemen-departemen tersebut saling mengawasi proses bisnis yang lain. Hal ini dapat dicegah jika akses karyawan pada departemen lama langsung ditutup tetapi terkadang menjadi masalah bila beberapa orang memakai satu system user yang sama. (Suparman, 2019).

Adanya Rotasi pekerjaan mengakibatkan *Turnover intention* yang disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Beban kerja yang tinggi dapat merugikan karyawan dan perusahaan karena jika beban kerja yang diberikan karyawan terlalu tinggi sedangkan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan tambahan waktu agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. (Noer Rahma Destianty, 2023).

Kemudian dugaan selanjutnya menurut Manager Personalia diakibatkan adanya Rotasi kerja yang terlalu sering terjadi pada Karyawan PG Tersana Baru Babakan, karena perusahaan setiap tahun mengalami penurunan jumlah karyawan, rotasi pekerjaan disebabkan karena perusahaan yang kekurangan tenaga kerja dibagian pelaksanaan produksi, saat memproduksi gula perusahaan membutuhkan banyak karyawan yang dimana beberapa karyawan dipindahkan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan saat produksi gula dilangsungkan, namun penempatan rotasi kerja yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan. Berikut dibawah adalah Data hasil wawancara dengan Pimpinan mengenai Rotasi Kerja pada karyawan PG Tersana Baru Babakan.



**Tabel I-4**  
**Data Hasil Wawancara Rotasi Kerja pada karyawan**  
**PG Tersana Baru Babakan**

No	Variabel	Hasil Resume Wawancara
1	Rotasi Kerja	1. Kurangnya SDM dibagian pelaksanaan produksi, rotasi kerja dilakukan karena kebutuhan pabrik saat produksi gula berlangsung, dimana posisi pekerjaan kekurangan tenaga kerja sehingga memindahkan karyawan dibagian lain untuk mempersingkat waktu produksi dan mencapai target produksi gula dengan tepat waktu, hal tersebut membuat karyawan merasa perpindahan posisi pada penempatan yang tidak sesuai, dapat mengakibatkan penurunan produktivitas pada karyawan.

*Sumber : Wawancara dengan Pimpinan bagian SDM PG Tersana Baru Babakan*

Menurut hasil wawancara salah satu pegawai disana saat perusahaan kekurangan SDM dibagian pelaksanaan produksi pimpinan memindahkan beberapa karyawan agar bisa mengejar target produksi gula yang tinggi, perusahaan melakukan perpindahan posisi karyawan yang dibutuhkan pabrik saat memproduksi gula, hal tersebut dilakukan untuk mempersingkat waktu produksi.

Begitupun saat produksi gula berlangsung yang dimana target produksi yang tinggi perusahaan akan menyuruh karyawan di bagian lain untuk pindah posisi juga dibagian produksi, pimpinan PG Tersana Baru Babakan melakukan rotasi kerja pada karyawan hal tersebut dimaksudkan untuk mempercepat waktu perusahaan untuk memproduksi gula dalam setahun dan tidak membutuhkan waktu yang panjang. Rotasi kerja yang terlalu sering terjadi pada karyawan juga bisa membuat karyawan

mengalami *Turnover Intention* dan membuat karyawan mengundurkan diri dan berhenti kerja dari pekerjaan nya.

Berikut dibawah adalah Tabel Data Rotasi kerja pada karyawan PG Tersana Baru Babakan.

**Tabel I-5**  
**Data Rotasi Kerja PG Tersana Baru Babakan**

1. Bagian Produksi

Bagian Produksi	Posisi Awal	Posisi Akhir	Jumlah karyawan pindah
Pabrikasi	Mesin giling tebu	Evaporator	3
Pabrikasi	Pengolahan Nira	Kristalisasi	2
Instalansi	Boiler	Turbin	4

2. Bagian pemeliharaan

Bagian Pemeliharaan	Posisi Awal	Posisi Akhir	Jumlah karyawan pindah
Pabrikasi	Mesin giling tebu	Pompa air	2
Instalansi	Panel Kontrol	Kabel Listrik	3
Instalansi	Baja	Stainless	3

*Sumber : Data PG Tersana Baru Babakan, Tahun 2023*

Setelah dilihat berdasarkan latar belakang diatas yang membahas bahwa job insecurity dan rotasi kerja menjadi alasan terjadinya tingkat turnover intention didalam sebuah perusahaan dan fenomena yang sudah dijelaskan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN ROTASI KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN KONTRAK PG RAJAWALI II (UNIT PG TERSANA BARU) BABAKAN”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka beberapa hal yang dapat diidentifikasi menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya perusahaan dalam mencegah karyawan berhenti kerja sebelum kontrak berakhir pada karyawan PG rajawali II (unit PG Tersana Baru) Babakan.
2. Alasan tingginya tingkat *Turnover Intetion* disebabkan dengan Tekanan dan tuntunan tanggung jawab dari pimpinan yang tinggi dalam mencapai target produksi gula pertahunnya sehingga mengganggu kosentrasi karyawan saat bekerja, menyebabkan karyawan berhenti dari pekerjaannya.
3. Belum optimalnya perusahaan mencegah ketidakamanan kerja, seperti keselamatan, kosentrasi, hubungan antar rekan kerja, kepuasan kerja dan kebijakan pada perusahaan PG rajawali II (unit PG Tersana Baru) Babakan.
4. Insensitas rotasi kerja yang cukup tinggi tanpa didukung dengan pelatihan sesuai skill sehingga menyebabkan penurunan produktivitas jangka pendek jika dilakukan jangka panjang bisa membuat karyawan berhenti kerja dari perusahaan PG rajawali II (unit PG Tersana Baru) Babakan.

## 1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan menjabarkan pembahasan sehingga tujuan penelitian ini akan tercapai.

Pusat PT. PG Rajawali Nusantara Indonesia (Persero), berada di Jakarta Timur dan salah satu anak perusahaannya yaitu PG Rajawali II, yang dimana kantor direksinya

berada di alamat JL. DR. Wahidin S. No 46 Cirebon. PG Rajawali II terbagi beberapa unit yang tersebar di wilayah Cirebon, Kuningan, Majalengka, Indramayu, Sumedang dan Subang. Dan untuk mempertimbangkan keterbatasan waktu. Peneliti hanya memfokuskan pada anak Perusahaan PG Rajawali II (Unit Tersana Baru) di Kecamatan Babakan, Kabupaten Cirebon. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu Objek penelitian ini hanya dilakukan di PG Rajawali II (Unit PG Tersana Baru) Babakan. Subjek penelitian merupakan seluruh karyawan kontrak, serta Variabel yang digunakan hanya difokuskan pada *job insecurity* (X1), dan rotasi kerja (X2) sebagai variabel bebas serta *Turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat. Begitu juga penelitian ini hanya membahas tentang *Job Insecurity* dan rotasi kerja terhadap *turnover intention*.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi & batasan masalah penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah terdapat pengaruh positif *Job Insecurity* terhadap *Turnover intention* pada karyawan PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Rotasi Kerja terhadap *Turnover intention* pada karyawan PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PG Rajawali II Unit PG Tersana Baru Babakan.

2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif Rotasi Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PG rajawali II unit PG Tersana Baru Babakan.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan baru mengenai pentingnya seberapa besar pengaruh *Job Insecurity*, Rotasi Kerja dan *Turnover Intention*, serta dapat mengisi kesenjangan pengetahuan yang ada dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan rujukan atau acuan bagi penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi niat *turnover intention* karyawan dan dampaknya dalam konteks yang lebih luas.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan oleh PG Tersana Baru Babakan mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk mengatasi *Job Insecurity* dan rotasi karyawan, sehingga dapat mengurangi pergantian karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

**Tabel II-1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
1	(Rahmadiani & Kusdiyanto, 2024)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> , dan Work Environment Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan di Kota Solo	<i>Turnover Intention</i> disebabkan oleh berbagai faktor seperti rasa tidak nyaman, rasa tidak aman di tempat kerja, dimana ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan karyawan.
2	(Handaru et al., 2021)	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)	<i>Job Insecurity</i> tinggi karena kondisi psikologis karyawan merasa tertekan atau terancam dengan keberlangsungan pekerjaan yang menyebabkan <i>Turnover intention</i> tinggi.
3	(Mayawati Lily, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat	<i>Job Insecurity</i> yang terjadi kepada pegawai dimana ketidakamanan dalam lingkungan kerja dalam arti resiko tertular penyakit atau

			dampak-dampak lain sehubungan dengan resiko profesi, Semakin tinggi job insecurity maka akan semakin tinggi turnover intention yang terjadi pada perawat.
4	(Prayoga et al., 2020)	<i>The Effect of Employee Retention, Rotation of Work, Working Environment with Intention Turnover as The Intervening Variables</i>	Rotasi kerja yang dilakukan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan serta menjadi sumber perselisihan antara karyawan dan menyebabkan <i>Turnover intention</i> .
5	(Tirtasari, 2021)	Pengaruh Kompensasi, pengembangan karir dan rotasi pekerjaan terhadap <i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> terjadi pada divisi operation officer. <i>Turnover intention</i> tidak dapat diprediksi dan terjadi secara tiba-tiba sehingga berdampak pada banyaknya formasi tim dan rotasi kerja dilakukan.
6	(Karimah & Aslamiah, 2024)	Pengaruh <i>job insecurity</i> , kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	<i>Job Insecurity</i> terjadi karena kondisi yang bersifat kontrak ataupun outsourcing, yang membuat karyawan merasa tidak puas tidak puas sehingga memicu tingginya angka <i>turnover Intention</i> .

7	(Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023)	The Effect of Stress and <i>Job Insecurity</i> On <i>Turnover Intention</i> White Job Satisfaction As An Intervening Variable On Generation Z Employees In Bekasi Regency	<i>Turnover intention</i> yang terjadi pada Generasi Z dimana mereka belum lama memasuki dunia kerja tetapi sebagian besar mereka sudah memiliki rencana keluar dari pekerjaan.
8	(Destianty & Suwandi 2023)	Pengaruh <i>job rotation</i> , <i>job satisfaction</i> , and workload terhadap <i>turnover intention</i> pada departemen ADI (PT.SEI)	<i>Turnover intention</i> di sebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan Rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai
9	(Purwati & Maricy, 2021)	The Influnce of workload, work enivorment and <i>Job insecurity</i> on <i>Turnover Intention</i> of PT. Bumi Mestika Employees	<i>Job insecurity</i> yang terjadi kondisi psikologi karyawan yang terancam atas rasa ketidakamanan pada kondisi lingkungan kerja yang mudah berubah-ubah, dan mengakibatkan terjadinya <i>Turnover intention</i> .
10	(Maulana & Septyarini, 2024)	The Effect of <i>Job Insecurity</i> , <i>Job Stress</i> and <i>Job Satisfaction</i> Toward <i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> yang terjadi penyebabnya yaitu <i>job isecurity</i> dimana penurunan jabatan yang menjadi ancaman dan menurunkan psikologi.



## 2.2 Uraian Teori

### 2.2.1 *Job Insecurity*

#### A. Pengertian *Job Insecurity*

Menurut (Mayawati Lily, 2021) Secara umum, *Job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan karyawan guna mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam menghadapi situasi kerja yang dianggapnya sebagai sesuatu yang mengancam. Perasaan tidak ini aman akan berdampak pada sikap karyawan, menurunnya komitmen, sampai dengan terjadinya *turnover* yang tinggi. Karyawan akan mengalami *job insecurity* apabila merasa kedudukannya di perusahaan tidak aman. Misalnya saja dalam sistem kerja outsourcing, hal ini akan menimbulkan rasa tidak aman dan rasa tidak pasti pada karyawan.

Selanjutnya menurut (Raka Panuntun et al., 2024) Ketidakamanan kerja adalah bentuk rasa kegelisahan dalam melakukan pekerjaan yang terjadi berulang kali sehingga ketidakamanan kerja atau *job insecurity* akan mendorong terjadinya *turnover intention*. Karyawan merasa tidak yakin tentang masa depan karir mereka di perusahaan, merasa terancam dalam menjalankan tugas, target yang harus di penuhi serta bagian pekerjaan yang beresiko, hal ini cenderung mendorong mencari pekerjaan lain yang lebih stabil dan menjanjikan.

Begitu juga menurut penelitian dari (Rahmadiani & Kusdiyanto, 2024) Keadaan di mana seorang karyawan merasa tidak aman di tempat kerja dikenal sebagai *job insecurity*, merupakan faktor yang memengaruhi keinginan untuk

meninggalkan pekerjaan. Ketidakamanan kerja didefinisikan sebagai ketidakpastian dan ketidakpastian tentang masa depan pekerjaan karyawan.

## **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity***

Faktor-faktor yang mempengaruhi job insecurity menurut (Ashford et al 1989 : Karomah, 2020) adalah :

### 1) Kondisi lingkungan

Ketidakamanan saat bekerja biasanya karna kondisi kerja yang beresiko, dari kebisingan mesin, tempat kerja licin, pencahayaan tidak baik, yang mengganggu konsentrasi karyawan dan menyebabkan stress, serta budaya kerja yang tidak sehat seperti tekanan kerja, komunikasi buruk, dan beban kerja yang tidak seimbang.

### 2) Karakteristik individu

Seperti usia karyawan yang lebih tua mungkin mengalami *job insecurity* dibanding karyawan muda, pendidikan yang lebih rendah kemungkinan mengalami *job insecurity*, serta masa kerja yang lebih pendek akan merasa posisi mereka terancam dengan yang memiliki banyak pengalaman dan skill.

### 3) Jabatan pekerjaan

Jenis pekerjaan yang rentang mengalami *job insecurity* di bidang manufaktur, insudtri tekstil

### 4) Karakteristik personal pekerja

Karyawan yang memiliki masalah kesehatan lebih mungkin mengalami *job insecurity* dibandingkan dengan karyawan sehat, dan karyawan yang tidak memiliki keterampilan serta skill akan mengalami *job insecurity*

dibandingkan karyawan yang memiliki keterampilan dan skil yang dibutuhkan oleh perusahaan.

### **C. Dimensi dan Indikator *Job Insecurity***

Dimensi dan Indikator ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menurut (Vander Elst et al., 2014) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi *Konfigurasi varian*, dan indikator nya yaitu:

1. Kehilangan pekerjaan
2. Tidak dapat mempertahankan pekerjaan
3. Ketidakamanan kerja
4. Berganti tempat kerja

## **2.2.3 Rotasi Kerja**

### **A. Pengertian Rotasi Kerja**

Menurut (Noer Rahma Destianty, 2023) Rotasi kerja yang dilakukan dengan Perputaran yang berlebihan juga dapat meningkatkan biaya dan mengakibatkan kurangnya kapasitas karena kurangnya karyawan yang terlatih dan tidak adanya profesional yang memenuhi syarat. Selanjutnya menurut (Suparman, 2019) Rotasi pekerjaan bukanlah tanpa cacat, karena biaya pelatihan akan meningkat dan produktivitas berkurang karena memindahkan pekerja ke posisi baru tepat ketika efisiensinya pada pekerjaan yang lama menciptakan nilai ekonomi organisasi, rotasi pekerjaan juga dapat menciptakan gangguan karena anggota kelompok kerja harus menyesuaikan diri dengan adanya karyawan baru, dan pengawas juga harus menghabiskan banyak waktu

untuk menjawab pertanyaan dan memantau pekerjaan karyawan yang baru saja dirotasikan.

Begitu juga penelitian menurut (Prayoga et al., 2020) Rotasi kerja yang dilakukan harus selalu diperhatikan jangan sampai berlebihan hal tersebut bisa menurunkan produktivitas karyawan, lingkungan kerja dan semangat pada karyawan, perusahaan harus memaksimalkan meningkatkan lingkungan kerja dan semangat kerja agar memaksimalkan kinerja pada karyawan. Rotasi kerja yang berlebihan menyebabkan terjadinya Turnover Intention pada karyawan, niat karyawan yang meninggalkan pekerjaan karena rotasi kerja yang berlebihan.

#### **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Rotasi Kerja**

Ada beberapa faktor yang bisa terjadi pada karyawan saat rotasi menurut (Suparman, 2019).

1. Setiap karyawan boleh pindah karena alasan pengembangan pribadi  
Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengeksplorasi minat dan bakat baru, mempelajari keterampilan baru, dan mendapatkan pengalaman yang lebih beragam dalam perusahaan.
2. Menginginkan pekerjaan yang lebih menyenangkan  
Memberikan kesempatan untuk belajar, berkembang, dan menggunakan keterampilan secara maksimal.
3. Menghendaki kesenangan lebih besar  
keinginan untuk mendapatkan pengalaman yang lebih menyenangkan dan memuaskan dalam hidup
4. Untuk mendapatkan kemungkinan peningkatan yang lebih besar

Memperluas pengetahuan dan kemampuan untuk menjadi lebih kompeten dan bernilai bagi perusahaan.

### **C. Dimensi dan Indikator Rotasi Kerja**

Dimensi dan Indikator Rotasi kerja menurut (Çağan, 2019) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi *Emotion*, dan indikator nya yaitu :
  1. Merasa cemas
  2. Bersosialisasi dengan rekan baru
2. Dimensi *Communication* dan indikator nya yaitu :
  1. Tidak bisa Pulang kerja tepat waktu
  2. Perubahan Kehidupan kerja setelah rotasi
3. Dimensi *Daily* dan indikator nya yaitu :
  1. Kesalahan kerja
  2. Budaya kerja

## **2.2.4 Turnover Intention**

### **A. Pengertian Turnover Intention**

Menurut (Purwati & Maricy, 2021) Terjadinya *turnover intention* yang tinggi akan menjadi masalah serius bagi perusahaan. Berkurangnya karyawan lokasi akan berdampak buruk bagi perusahaan dikarenakan kualitas pekerjaan yang tidak seimbang. Tanpa adanya dukung dari sumber daya manusia yang handal dan punya kemampuan walaupun didukung oleh sarana prasarana yang bagus, akan tetap membuat perusahaan tidak dapat berkembang. Dan berupa hal yang buruk bagi sebuah perusahaan jika tidak ditangani dengan baik.

Selanjutnya menurut (Rahmadiani & Kussdiyanto, 2024) *Turnover intention* ini memiliki dampak negatif bagi keberlangsungan perusahaan, karena adanya *turnover intention* ini akan menyebabkan ketidakstabilan terhadap kondisi karyawan, menurunnya produktivitas karyawan, selain itu juga bisa berkontribusi pada kenaikan biaya sumber daya manusia. Tingkat *turnover intention* karyawan tinggi menunjukkan seberapa besar keinginan karyawan untuk melakukan perpindah kerja. Pada akhirnya akan mengganggu operasional perusahaan dan juga berpengaruh pada target perusahaan yang ingin dicapai.

#### **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention***

Tingkat *turnover intention* dipengaruhi oleh macam-macam faktor. Menurut (Toly 2001 : Karomah, 2020) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan yaitu :

##### 1) Kepuasan kerja

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya lebih memilih mencari pekerjaan lain, kepuasan seperti gaji, tunjangan, peluang pengembangan karir, hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja.

##### 2) Komitmen organisasional

Keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi saat karyawan memiliki komitmen organisasi yang lebih kecil kemungkinan ingin berpindah pekerjaan.

##### 3) Kepercayaan organisasional

Kepercayaan karyawan terhadap organisasi yang tidak baik memungkinkan mereka mencari pekerjaan yang lebih baik agar mereka merasa dihargai dan percaya pada organisasinya.

4) *Job Insecurity* / ketidakamanan pekerjaan

Karyawan yang merasa tidak aman, terancam dan disertai rasa gelisah dengan pekerjaannya lebih mungkin akan berpindah pekerjaan yang jauh lebih aman.

5) Konflik peran

Ekspektasi karyawan yang tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, konflik peran yang terjadi dapat menyebabkan stress dan ketidakpuasan kerja yang dapat mendorong karyawan berhenti kerja.

6) Ketidakjelasan peran

Karyawan merasa tidak yakin dengan apa yang diharapkan dari pekerjaan mereka, hal tersebut dapat menyebabkan stress, frustrasi, dan ketidakpuasan kerja yang dapat mendorong karyawan untuk berpindah pekerjaan.

7) *Locus of control* / tempat kendali

Keyakinan seseorang tentang seberapa besar kendali yang dimilikinya atas hidupnya.

8) Perubahan organisasional

Dapat menyebabkan stress dan ketidakpastian bagi karyawan, karyawan yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan organisasinya kemungkinan akan berhenti dari pekerjaannya.

### C. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Dimensi dan Indikator *Turnover Intention* menurut (Obinna et al., 2022) Sebagai berikut :

1. Dimensi *Subjective social status*, dan indikatornya yaitu:
  - 1) Gambaran diri di masa depan
  - 2) Posisi pekerjaan tidak sesuai
2. Dimensi *Organitational Cultural*, dan indikatornya yaitu:
  - 1) Aturan perusahaan
  - 2) Ketidakpuasan lingkungan pekerjaan
3. Dimensi *Personal Orientation*, dan indikatornya yaitu:
  - 1) Masalah kesehatan
  - 2) Meninggalkan Pekerjaan dalam waktu dekat
4. Dimensi *Expectation*, dan indikatornya yaitu:
  - 1) Ketidakamanan pekerjaan
  - 2) Kurang dihargai
5. Dimensi *Career Growth*, dan indikatornya yaitu:
  - 1) Kurang peningkatan kualitas lingkungan kerja
  - 2) Kurang berkembang kemampuan diri

## 2.3. Kerangka Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh Positif *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Handaru et al., 2021) *Job Insecurity* yang tinggi karena adanya ancaman yang mempengaruhi pekerjaannya, dimana kondisi psikologis karyawan yang merasa tertekan atau terancam dengan keberlangsungan pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan merasakan



ketidakamanan dalam bekerja ditandai dengan keresahan karyawan tentang masa depannya dan membuat karyawan berhenti dari pekerjaannya dan menyebabkan *Turnover intention* yang tinggi.

Selanjutnya menurut (Mayawati Lily, 2021) *Job Insecurity* yang terjadi pada pegawai ketidakamanan dalam kondisi kerja yang dimana Potensi perawat mengalami ketidakamanan kerja (*job insecurity*) sangat besar. Perasaan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) ketidakamanan dalam lingkungan kerja dan organisasi, bukan ketidakamanan dalam arti resiko tertular penyakit atau dampak-dampak lain sehubungan dengan resiko profesi. Hal ini dikesampingkan dengan pertimbangan bahwa profesi perawat adalah pilihan pribadi yang pasti sudah diperhitungkan jauh sebelum memilih profesi perawat.

Begitu juga menurut (Arya Rangga & Fitria Hermiati, 2023) Generasi Z yang belum lama memasuki dunia pekerjaan, karyawan dari generasi tersebut telah memikirkan mengenai rencana untuk keluar dari pekerjaan mereka dengan alasan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan jam kerja yang tidak teratur serta budaya perusahaan yang menjadi penyebab *Turnover intention*. *Job insecurity* yang pada karyawan generasi Z sebagai perasaan ketidakamanan karyawan Z yang disebabkan karyawan Z yang merasa terancam yang membuat karyawan Z merasa akan kehilangan pekerjaannya. Tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan akan semakin meningkat, apabila karyawan mengalami stress kerja yang berlebihan serta ketidakamanan pada karyawan. Namun dalam penelitian ini, *Job Insecurity* tidak dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

Selanjutnya menurut (Karimah & Aslamiyah, 2024) *Job Insecurity* terjadi karena kondisi ini berasal dari adanya pekerjaan yang bersifat kontrak ataupun outsourcing, dan *job insecurity* atau ketidakamanan di sebabkan oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak mendapatkan haknya atau kompensasi yang diberikan kurang yang membuat karyawan merasa tidakpuas sehingga karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain yang menjanjikan kompensasi yang lebih layak, sehingga banyak karyawan yang mengalami *job insecurity* dan memicu tingginya angka *turnover Intention*.

Dilanjut menurut penelitian (Purwati & Maricy, 2021) *Job insecurity* yang terjadi karena kondisi psikologi karyawan yang terancam atas rasa ketidakamanan pada kondisi lingkungan kerja yang berubah-ubah serta keberlangsungan kerja dimasa akan datang serta hal tersebut yang mengakibatkan karyawan berhenti dari pekerjaannya dan terjadi *Turnover intention* yang tinggi pada karyawan.

Diperkuat penelitian menurut (Maulana & Septyarini, 2024) *Turnover intention* yang terjadi disebabkan adanya *job isencurity* dimana penurunan jabatan yang menjadi ancaman dan menurunkan psikologi serta kepuasan kerja, ancaman tersebut mengakibatkan adanya kegelisahan, ketidakamanan yang berujung pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan kethadap perusahaan. Hal tersebut menjadi alasan tingginya angka *Turnover intention* pada karyawan.

### 2.3.2 Pengaruh Positif Rotasi kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Prayoga et al., 2020) Tidak semua rotasi kerja berdampak baik karena rotasi kerja yang dilakukan tanpa adanya pelatihan dan keahlian pada karyawan pasti akan berdampak buruk yang mengakibatkan karyawan mengalami *Turnover intention*. Hal tersebut terjadi karena rotasi kerja yang dilakukan pada karyawan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan serta menjadi sumber perselisihan antara karyawan, pimpinan saat melakukan rotasi kerja tetap harus diperhatikan dan jangan sampai berlebihan agar tidak terjadi *turnover intention* pada karyawan serta tidak menurunkan kinerja karyawan.

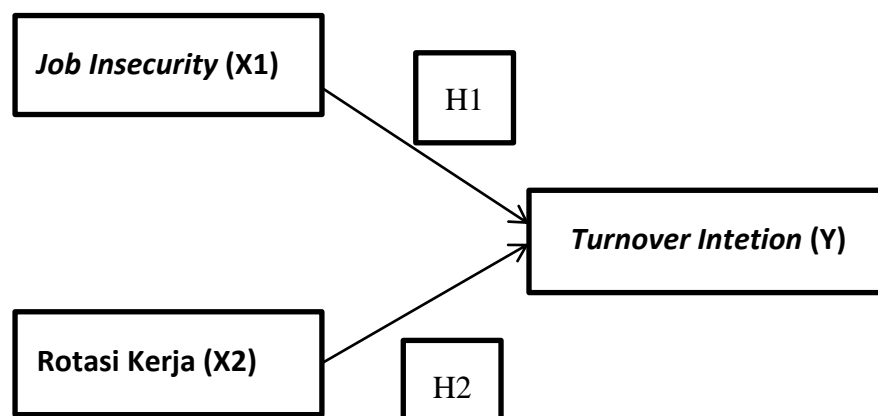
Begitu juga penelitian dari (Tirtasari, 2021), *Turnover intention* terjadi pada devisi *operation officer*. *Turnover intention* tidak dapat diprediksi dan terjadi secara tiba-tiba sehingga berdampak pada banyaknya formasi tim dan rotasi kerja dilakukan. Dimana sistem rotasi kerja harus dirancang dengan nilai keadilan pada karyawan agar karyawan tidak merasa ketidaknyamanan saat bekerja, begitu juga rotasi pekerjaan yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan petugas jasa visa. Rotasi kerja perlu diperhatikan lagi karena tidak semua rotasi pekerjaan tepat untuk karyawan.

Selanjutnya penelitian lain dari (Suparman, 2019) Rotasi atau perputaran pekerjaan tidak selalu berjalan mulus. Tindakan seperti itu menuai protes dari karyawan yang merasa dirinya sudah mapan pada posisi yang sekarang yang mengakibatkan tingkat *Turnover* tinggi. Karena itu kebijakan seperti itu harus didasarkan pada data dan informasi akurat mengenai kinerja individu, pengalaman kerja di unit, keterlibatan pelatihan, dan perilaku karyawan. Kemudian perlu dilakukan sosialisasi agar para karyawan tidak

merasa diperlakukan secara tidak adil. Tingkat perpindahan kerja karyawan yang terlalu tinggi mengakibatkan biaya yang ditanggung organisasi jauh lebih tinggi dibanding kesempatan memperoleh peningkatan kinerja dari karyawan baru.

Hal itu diperkuat oleh penelitian (Noer Rahma Destianty, 2023) Rotasi pekerjaan yang dilakukan perusahaan mengakibatkan adanya *Turnover intention* pada karyawan. Hal tersebut di sebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Rotasi kerja yang terjadi mengalami ketidaksesuaian peran yang mengakibatkan beban kerja serta hal tersebut mengakibatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan karyawan yang menjadi tinggi dan menimbulkan terjadi nya *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas maka *Job Insecurity* dan Rotasi kerja merupakan hal yang sesuai dan tepat dalam salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dalam industri pabrik, Jadi berdasarkan kerangka pemikiran dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.



**Gambar II-1**  
**Kerangka Penelitian**

#### **2.4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara karena adanya masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, Hipotesis juga menjadi suatu proposisi yang memiliki kemungkinan jawaban yang salah. Oleh karena itu penting untuk ditelusuri kebenarannya melalui penelitian yang terstruktur. Berdasarkan kerangka berfikir yang telah digambarkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.

H2 : Terdapat pengaruh positif Rotasi Kerja terhadap *Turnover Intention*.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut (Sugiono, 2022) Metode penelitian ini pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Metode ini dinamakan metode kuantitatif, karena metode ini sudah cukup lama digunakan untuk penelitian, metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran). Penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif lebih memusatkan perhatian pada beberapa gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia, yaitu variabel. Dalam pendekatan kuantitatif, hakikat hubungan di antara variabel-variabel selanjutnya akan dianalisis dengan alat uji statistic serta menggunakan teori yang objektif. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pada fakta atau kenyataan serta di dalamnya menggunakan banyak angka. Banyak yang menyebutkan bahwa penelitian tersebut merupakan metode tradisional, karena metode kuantitatif sudah cukup lama digunakan sehingga menjadi tradisi dalam penelitian, kebanyakan orang lebih menganggap mudah penelitian kuantitatif dibandingkan dengan

kualitatif,karena penelitian tersebut menggunakan data angka yang sudah pasti dibandingkan harus meneliti banyak orng ke lapangan,jadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan penelitian kuantitatif karna dianggap mudah. (Ali et al., 2022)

### 3.2 Definisi Oprasional Variabel

Menurut (Sugiono, 2022) Definisi oprasional variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang ditetapkan sebuah petunjuk bagi peneliti tentang bagaimana cara mengukur variabel yang telah di tetapkan kemudian bisa ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas *Job Insecurity* (X1), Rotasi kerja (X2) dan variabel terikat *Turnover Intention* (Y).

#### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas yaitu yang menyebabkan timbulnya variabel terikat atau memberikan pengaruh kepada variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah person *Job Insecurity* dan Rotasi kerja.

#### 2. Variabel Terikat

Variabel yang dikenakan pengaruhnya dari variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*. Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert.

**Tabel III-1**  
**Definisi Oprasional Variabel**

No	Variabel	Dimensi	Indikator	NK
1.	<i>Job Insecurity</i> (X1)	1. <i>Konfigurasi Varian</i>	1. Kehilangan pekerjaan	1
			2. Tidak dapat mempertahankan pekerjaan	2
			3. Ketidakamanan kerja	3
			4. Berganti tempat kerja	4
2.	Rotasi Kerja (X2)	1. <i>Emotion</i>	1. Merasa cemas	5
			2. Bersosialisasi dengan rekan baru	6
		2. <i>Communication</i>	1. Tidak bisa Pulang kerja tepat waktu	7
			2. Perubahan kehidupan kerja setelah rotasi	8
		3. <i>Daily</i>	1. Kesalahan kerja	9
			2. Budaya kerja	10
3.	<i>Turnover Intention</i> (Y)	1. <i>Subjective social status</i>	1. Gambaran diri di masa depan	11
			2. Posisi pekerjaan tidak sesuai	12
		2. <i>Organitational Cultural</i>	1. Aturan perusahaan.	13
			2. Ketidakpuasan lingkungan pekerjaan	14
		3. <i>Personal Orientation</i>	1. Masalah Kesehatan	15
			2. Meninggalkan Pekerjaan dalam waktu dekat	16
		4. <i>Expectation</i>	1. Ketidakamanan pekerjaan	17
			2. Kurang dihargai	18



		5. <i>Career Growth</i>	1. Kurang peningkatan kualitas lingkungan kerja	19
			2. Kurang perkembangan kemampuan diri	20

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiono, 2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak PG Tersana Baru Babakan yang berjumlah 90 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut (Sugiono, 2022) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan

sampel berdasarkan seluruh karyawan kontrak digunakan sebagai sampel sebanyak 90 orang.

### **3.4 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan April. Penelitian ini dilakukan pada PG Rajawali II. Unit Tersana Baru. Yang beralamat di JL. Raya Pangeran Sutajaya Babakan, Cirebon 45191. Email : [pg\\_tersanabaru@yahoo.com](mailto:pg_tersanabaru@yahoo.com).

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Wawancara**

Menurut (Sugiono, 2022) Wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya, wawancara yang dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Dalam wawancara peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden lebih dalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan menyangkut permasalahan dalam objek penelitian tersebut. Pada penelitian ini, penulis mewawancarai Pimpinan bagian SDM dan 3 karyawan bagian SDM PG Tersana Baru Babakan.

#### **3.5.2 Kuesioner**

Menurut (Sugiono, 2022) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

pertanyaaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengukuran untuk semua variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu menggunakan skala Likert. Dalam penggunaan skala likert terdapat dua bentuk pernyataan, yaitu bentuk pernyataan positif untuk mengukur skala positif, dan bentuk pernyataan negatif untuk mengukur skala negatif.

Dalam pengukuran menggunakan skala likert, yakni skala yang berisi lima tingkat pilihan jawaban baik dari segi negative dan positif sebagai berikut:

**Tabel III-2**  
**Skala Likert**

NO	Keterangan	Singkatan	Nilai Skala
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan Rotasi kerja terhadap *Turnover Intetion* pada karyawan kontrak PG Tersana Baru Babakan.

### 3.6.1 Instrumen Penelitian

#### a. Uji Deskriptif

Menurut (Sugiono, 2022) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

#### b. Uji Validitas

Menurut (Sugiono, 2022) mengemukakan bahwa :  
“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian”. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*.

Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau

diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien validitas item yang dicari

$x$  = Skor yang diperoleh dari subjek dalam tiap item

$y$  = Skor total instrumen

$n$  = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$  = Jumlah hasil pengamatan variabel

$\sum xy$  = Jumlah hasil pengamatan variabel

$\sum y$  = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor Y Dasar mengambil keputusan

Dasar mengambil keputusan :

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Tujuannya adalah untuk menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan

yang dapat dilihat dari *Corrected item - Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item - Total Correlation*  $> 0.3$ . 3.5.2

### c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliable atau tidak, maksud dari reliable disini adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. (Sugiono, 2022) mengemukakan bahwa : “Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama”.

Untuk uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan menggunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai Guttman split half correlation. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah split half, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{(n(\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2) - (n(\Sigma B)^2 - (\Sigma B)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{AB}$  = Korelasi Pearson Product Moment

$\sum A$  = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$  = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil

$\sum B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap

$\sum AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi memiliki nilai 0,4 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi memiliki nilai dibawah 0,4 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown seperti berikut :

$$r = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi

$rb$  = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas reliabilitas minimal 0,4

Setelah didapat nilai reliabilitas (rhitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut : Bila  $> r_{tabel}$  : instrumen tersebut dikatakan reliabel Bila  $< r_{tabel}$  : instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

### 3.6.2 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

### 3.6.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono, (2022) ” Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependent bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan nilainya”. Dalam hal ini, ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat dengan demikian Persamaan regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Sugiyono (2022) yang akan disajikan pada halaman berikutnya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Terikat



A	=	Bilangan Konstanta
b1	=	Koefisien Regresi
b2	=	Koefisien Regresi
X1	=	Variabel Bebas
X2	=	Variabel Bebas
e	=	Tingkat Kesalahan (Standar error)

### 3.6.4 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Menurut (Gozali, 2018) Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui hasil seberapa jauh variabel dependen itu dijelaskan variabel independen, koefisien ini bertujuan untuk menunjukan seberapa besar persentase variasi dependen  $r^2$  sama dengan 0 maka tidak ada sedikit persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen, sebaliknya jika  $r$  sama dengan 1 maka persentase sumbang pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai  $r^2$ .

### 3.6.5 Uji T

Menurut (Sugiono, 2022) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis parsial digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau

tidak. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variable independen secara parsial atau individual terhadap variable dependen. Hipotesis parsial yang dikemukakan dapat menjabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

1.  $H_0 : b_1 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*
2.  $H_1 : b_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

b. Pengaruh Rotasi kerja terhadap *Turnover Intention*

1.  $H_0 : b_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh signifikan Rotasi kerja terhadap *Turnover Intention*
2.  $H_1 : b_2 \neq 0$ , Terdapat pengaruh signifikan Rotasi kerja terhadap *Turnover Intention*

c. Menentukan tingkat signifikansi

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  artinya kemungkinan kebernaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan sebesar 5%.

d. Menghitung Uji T-test

Pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas berkorelasi nyata atau tidak terhadap variabel dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

$t_{hitung}$  = Statistik Uji Korelasi

$n$  = Jumlah Sampel

$r$  = Nilai korelasi parsial

Kemudian hasil hipotesis  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan tabel, dengan ketentuan yang akan peneliti tampilkan yaitu sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikan :
  - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.
  - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, sebaiknya  $H_a$  diterima.
2. Dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel :
  - a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada *KARYAWAN KONTRAK PG RAJAWALI II (UNIT PG TERSANA BARU) BABAKAN*, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden. Karakteristik responden yang diamati pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, Berapa lama anda menjadi karyawan PG Tersana Baru Babakan. Deskripsi karakteristik responden PG RAJAWALI II (UNIT PG TERSANA BARU) BABAKAN berikut:

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel IV- 1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jumlah	Jumlah Responden	Presentase
1.	Pria	82	91,1%
2.	Wanita	8	8,9%
Jumlah		90	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4-1 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang menjadi objek penelitian ini berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 82 orang (91,1%), karena mayoritas karyawan kontrak berada di bagian pelaksana dalam pabrik maupun bagian produksi. Sedangkan yang berjenis kelamin wanita hanya 8 orang (8,9%), mayoritas karyawan wanita bekerja dibagian kantor.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel IV- 2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah Orang	Presentase
1	18 – 27	9	10%
2	28 – 37	14	15,6%
3	38 – 47	47	52,2%
4	47 >	20	22,2%
Jumlah		90	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Dari tabel 4-2 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri 18 – 27 Sebanyak 9 orang atau (10%), 28 – 37 Sebanyak 14 orang atau (15,6%), 38 – 47 Sebanyak 47 orang atau (52,5%), 47 > Sebanyak 20 orang atau (22,2%), Responden dalam penelitian ini banyak yang berusia 38-47 tahun, Hal ini disimpulkan bahwa karyawan kontrak di pg tersana baru rata-rata berusia 38-47 tahun.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel IV- 3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Presentase
1	< 2	6	6,7 %
2	> 3	20	22 %
3	> 5	64	71,1%
Jumlah		90	100%

Sumber: Data Primer Penelitian, Tahun 2024

Dari tabel 4-3 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri < 2 Sebanyak 6 orang atau (6,7%), 3 > Sebanyak 20 orang atau (22%), >5 Sebanyak 64 orang atau (71,1%),

Responden masa kerja karyawan dalam penelitian ini banyak yang sudah lama bekerja 5 tahun lebih, Hal ini disimpulkan bahwa karyawan kontrak di PG.TERSANA BARU. Rata-rata sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

#### 4.2 Hasil Penelitian

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul. Pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana *Job Insecurity* dan Rotasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Pada karyawan kontrak PG.TERSANA BARU, dimana jumlah 90 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1- 5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuisioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, di dalamnya terdapat rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun bobot tersedia dengan ketentuan sebagai berikut :

**Tabel IV- 4**

**Kriteria Bobot Deskriptif Variabel Penelitian**

Rata-Rata Bobot	Keterangan
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
2,61 – 3,40	Sedang
1,81 – 2,60	Rendah
1,00 – 1.80	Sangat Rendah

(Huesain umar, 2011)

Adapun rata-rata pertimbangan dari *Job Insecurity*, Rotasi Kerja dan *Turnover Intention* dari 90 karyawan adalah sebagai berikut :

#### 4.2.1 Deskriptif Variabel

##### A. Variabel *Job Insecurity*

**Tabel IV- 5**  
**Deskriptif Variabel *Job Insecurity***

<b>Variabel X1</b>									
<b><i>Job Insecurity</i></b>									
<b>Item</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>N</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>	<b>Fre kue nsi</b>	<b>Total skor</b>	<b>Mean</b>	<b>Kriteria</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>				
Saya mungkin akan kehilangan pekerjaan	1	5	19	36	29	90	357	3,97	Tinggi
Saya tidak yakin dapat mempertahankan pekerjaan	1	9	28	27	25	90	336	3,73	Tinggi
Saya merasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan	-	9	30	31	20	90	332	3,69	Tinggi
Saya mungkin akan berganti tempat kerja	-	10	28	21	31	90	343	3,81	Tinggi
Total Score	2	33	102	115	105		1.368	15,20	
Rata-Rata								3,80	Tinggi

Sumber : Olahan Spss 2024

Keterangan :

X1.1 : Saya mungkin akan kehilangan pekerjaan

X1.2 : Saya tidak yakin dapat mempertahankan pekerjaan

X1.3 : Saya merasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan

X1.4 : Saya mungkin akan berganti tempat kerja

Berdasarkan tabel 4-5 bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi *Job Insecurity* dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Job Insecurity* (X1), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,80) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 3,40 – 4,19 sehingga dapat dikatakan bahwa peran *Job Insecurity* pada karyawan PT PG Rajawali II Tersana Baru tergolong tinggi.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X1.1 dengan nilai mean (3,97), dapat dikatakan bahwa Saya mungkin akan kehilangan pekerjaan. Hal ini dikarenakan perusahaan masih kurang memperhatikan masa depan karyawan kontrak akan kepastian nya untuk menjadi karyawan tetap serta tingkat keamanan karyawan, oleh karena itu karyawan menunjukkan bahwa adanya tingkat kecemasan yang tinggi pada pekerjaan sehingga karyawan merasakan takut akan kehilangan pekerjaannya.

Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item X1.3 (3,69), dapat dikatakan bahwa Saya merasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan. Hal ini dikarenakan Perusahaan menunjukan pertumbuhan perusahaan yang konsisten, yang membuat karyawan merasa aman bahwa perusahaan akan terus beroperasi dalam jangka panjang.



## B. Variabel Rotasi Kerja

**Tabel IV- 6**  
**Deskriptif Variabel Rotasi Kerja**

Variabel X2										
Rotasi Kerja										
No	Item	STS	TS	N	S	SS	Frekuensi	Total Skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5				
1	Saya merasa cemas ketika terjadi rotasi kerja	-	-	13	51	26	90	373	4,14	Tinggi
2	Saya khawatir bersosialisasi dengan rekan-rekan baru	-	-	35	33	22	90	347	3,86	Tinggi
3	Saya khawatir tidak bisa pulang kerja tepat waktu	-	2	35	39	14	90	335	3,72	Tinggi
4	Saya khawatir perubahan kehidupan kerja setelah terjadi rotasi	-	8	33	39	10	90	321	3,57	Tinggi
5	Saya khawatir ketika melakukan kesalahan kerja	-	10	26	43	11	90	325	3,61	Tinggi
6	Saya	-	8	31	31	20	90	333	3,70	tinggi

	khawatir budaya kerja baru setelah terjadi rotasi									
Total Score	-	28	173	236	627		2,034	22,60		
Rata-Rata								3,76	Tinggi	

Sumber Olahan Spss 2024

Keterangan :

X2.1 : Saya merasa cemas ketika terjadi rotasi kerja

X2.2 : Saya khawatir bersosialisasi dengan rekan-rekan baru

X2.3 : Saya khawatir tidak bisa pulang kerja tepat waktu

X2.4 : Saya khawatir perubahan kehidupan kerja setelah terjadi rotasi

X2.5 : Saya khawatir ketika melakukan kesalahan kerja

X2.6 : Saya khawatir budaya kerja baru setelah terjadi rotasi

Berdasarkan tabel 4-6 bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi Rotasi Kerja dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel Rotasi Kerja (X2), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3.76) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 3,40 – 4,19 sehingga dapat dikatakan bahwa peran Rotasi Kerja pada karyawan PT PG Rajawali II Tersana Baru tergolong tinggi.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item X2.1 dengan nilai mean (4,14), dapat dikatakan bahwa karyawan merasa cemas ketika terjadi rotasi kerja. Hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak memperhatikan apakah karyawan tersebut memiliki keahlian pada bidang yang dibutuhkan oleh perusahaan serta hal cemas terjadi karena kurangnya keahlian lebih yang karyawan miliki.

Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item X2.4 (3,57), dapat dikatakan bahwa karyawan khawatir perubahan kehidupan kerja setelah terjadi rotasi. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan bisa berkomunikasi dengan baik dengan tim baru dan bisa memahami peran mereka di posisi baru walau hal tersebut membutuhkan waktu untuk karyawan bisa beradaptasi dengan tugas pekerjaan baru.

### C. Variabel *Turnover Intention*

**Tabel IV- 7**  
**Deskriptif Variabel *Turnover Intention***

Variabel Y										
Turnover Intention										
No	Item	STS	TS	N	S	SS	Frekuensi	Total Skor	Mean	Kriteria
		1	2	3	4	5				
1	Saya merasa bekerja di Perusahaan tidak memberikan prospek masa depan yang baik	-	-	14	51	25	90	371	4,12	Tinggi
2	Saya berniat berhenti bekerja karena tidak sesuai dengan kemampuan	-	-	39	33	18	90	339	3,77	Tinggi
3	Saya berniat berhenti bekerja karena tidak cocok dengan aturan	-	2	38	36	14	90	332	3,69	Tinggi

	Perusahaan									
4	Saya merasa tidak puas dengan lingkungan kerja	-	7	33	28	22	90	335	3,72	Tinggi
5	Saya berniat berhenti bekerja karena masalah kesehatan	-	8	36	37	9	90	317	3,52	Tinggi
6	Saya berniat berhenti bekerja dalam waktu dekat	-	8	38	35	9	90	315	3,50	Tinggi
7	Saya berniat pindah pekerjaan karena merasa tidak aman	-	10	29	36	15	90	326	3,62	Tinggi
8	Saya berniat berhenti bekerja karena kurang dihargai oleh Perusahaan	-	9	34	32	15	90	323	3,59	Tinggi
9	Saya berniat berhenti bekerja karena kurang peningkatan kualitas lingkungan kerja	-	10	33	30	17	90	324	3,60	Tinggi
10	Saya berniat berhenti bekerja karena kurang perkembangan kemampuan diri	1	10	35	37	7	90	309	3,43	Tinggi
Total Score		1	64	329	355	151		3,291	36,57	
Rata-Rata									3,65	Tinggi

Sumber : Olahan Spss 2024

Keterangan :

Y.1 : Saya merasa bekerja di Perusahaan tidak memberikan prospek masa depan yang baik

Y.2 : Saya berniat berhenti bekerja karena tidak sesuai dengan kemampuan

Y.3 : Saya berniat berhenti bekerja karena tidak cocok dengan aturan Perusahaan

Y.4 : Saya merasa tidak puas dengan lingkungan kerja

Y.5 : Saya berniat berhenti bekerja karena masalah kesehatan

Y.6 : Saya berniat berhenti bekerja dalam waktu dekat

Y.7 : Saya berniat pindah pekerjaan karena merasa tidak aman

Y.8 : Saya berniat berhenti bekerja karena kurang dihargai oleh Perusahaan

Y.9 : Saya berniat berhenti bekerja karena kurang peningkatan kualitas lingkungan kerja

Y.10 : Saya berniat berhenti bekerja karena kurang perkembangan kemampuan diri

Berdasarkan tabel 4-7 bahwa rekapitulasi distribusi frekuensi Rotasi Kerja dapat diketahui mengenai tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* (Y), dari hasil tersebut memperlihatkan indeks rata-rata sebesar (3,65) yang artinya rata-rata skor intervalnya berada diantara 1,80 – 2,59 sehingga dapat dikatakan bahwa peran *Turnover Intention* pada karyawan PT PG Rajawali II Tersana Baru tergolong tinggi.

Rata-rata distribusi jawaban tertinggi terletak pada item Y1 dengan nilai mean (4,12), dapat dikatakan bahwa karyawan merasa bekerja di Perusahaan tidak memberikan prospek masa depan yang baik. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak memberikan kepastian pada karyawan kontrak yang berprestasi untuk di angkat menjadi karyawan tetap.

Sedangkan rata-rata distribusi jawaban terendah terletak pada item Y10 (3,43), Saya berniat berhenti bekerja karena kurang perkembangan kemampuan diri. Hal ini dikarenakan karyawan selalu berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan karyawan yakin pada kemampuan mereka dalam bekerja.

#### **4.2.2 Uji Instrumen Penelitian**

##### **4.2.2.1 UJI VALIDITAS**

Pengujian validitas dilakukan kepada 90 responden. Dilakukannya uji validitas karena untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur, seperti pada penelitian ini yaitu untuk mengukur instrumen dalam kuisisioner yang telah dilakukan dengan cara menggunakan nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total pernyataan tersebut, yang mana koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor total item lainnya  $> r_{tabel}$  maka indikator bersangkutan dianggap valid. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 20, dan menghasilkan nilai r hitung setiap item variabel sebagai berikut:

## 1. UJI VALIDITAS (X1)

**Tabel IV- 8**

**Uji Validitas *Job Insecurity***

No Instrument	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,725	0,207	Valid
Pernyataan 2	0,681	0,207	Valid
Pernyataan 3	0,719	0,207	Valid
Pernyataan 4	0,653	0,207	Valid

**Sumber data diolah 2024**

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang *job insecurity* yang terdiri dari 4 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karenanilai rhitung tiap butirnya lebih besar dari rtabel yaitu sebesar 0,207. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

## 2. UJI VALIDITAS (X2)

**Tabel IV- 9**

**Uji Validitas Rotasi Kerja**

No Instrument	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,568	0,207	Valid
Pernyataan 2	0,679	0,207	Valid
Pernyataan 3	0,585	0,207	Valid
Pernyataan 4	0,588	0,207	Valid
Pernyataan 5	0,607	0,207	Valid
Pernyataan 6	0,643	0,207	Valid

**Sumber data diolah 2024**

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang rotasi kerja yang terdiri dari 6 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap butirnya lebih besar dari rtabel yaitu sebesar 0,207. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

### 3. UJI VALIDITAS (Y)

**Tabel IV- 10**

**Uji Validitas Turnover Intention**

No Instrument	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,470	0,207	Valid
Pernyataan 2	0,521	0,207	Valid
Pernyataan 3	0,457	0,207	Valid
Pernyataan 4	0,491	0,207	Valid
Pernyataan 5	0,588	0,207	Valid
Pernyataan 6	0,561	0,207	Valid
Pernyataan 7	0,496	0,207	Valid
Pernyataan 8	0,552	0,207	Valid
Pernyataan 9	0,446	0,207	Valid
Pernyataan 10	0,415	0,207	Valid

**Sumber data ata diolah 2024**

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang *turnover intention* yang terdiri dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap butirnya lebih besar dari rtabel yaitu sebesar 0, 207. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

#### 4.2.2.2 UJI REALIBILITAS

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrument memiliki indeks kepercayaan yang baik jika diujikan berulang. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Ukuran yang dipakai untuk menunjukan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha > 0,04. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sugiono (2022) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria indeks koefisien sebagai berikut:



**Tabel IV- 11**  
**Kriteria Uji Reabilitas**

No.	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat Rendah
2	0,200 - 0,399	Rendah
3	0,400 - 0,599	Cukup
4	0,600 - 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi

(Sugiono, 2022)

Mengacu pada tabel di atas sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel melalui SPSS 20:

#### A. UJI RELIABILITAS *JOB INSECURITY* (X1)

**Tabel IV- 12**  
**Hasil Pengukuran Uji Reabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

*Sumber : Data Olahan SPSS 2024*

Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha > rtabel. Dapat di simpulkan bahwa X1  $0,637 > 0,207$ , maka instrument *job insecurity* dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi.

## B. UJI RELIABILITAS ROTASI KERJA (X2)

**Tabel IV- 13**

### Hasil Pengukuran Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.664	6

*Sumber : Data Olahan SPSS 2024*

Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha  $>$  rtabel. Dapat di simpulkan bahwa X2  $0,664 > 0,207$  maka instrument rotasi kerja dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

## C. UJI RELIABILITAS *TURNOVER INTENTION* (Y)

**Tabel IV- 14**

### Hasil Pengukuran Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.661	10

*Sumber : Data Olahan SPSS 2024*

Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha  $>$  rtabel. Dapat di simpulkan bahwa Y  $0,661 > 0,207$  maka instrument *turnover intention* dinyatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

### 4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel dependen dan independen, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.

**Tabel IV- 15**

#### **Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.71070540
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber : Data olahan SPSS 2024*

Berdasarkan pada tabel 4-15 hasil pengujian menggunakan uji Kolmogrov-simormov pada variabel *job insecurity* (X1), rotasi kerja (X2) dan *tutnover intention* (Y) menunjukkan data bahwa data variabel residual memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0, 973 yang artinya memiliki nilai  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

#### 4.2.4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (*job insecurity* dan rotasi kerja) terhadap variabel dependen (*turnover intention*). Berdasarkan hasil output SPSS 20 uji regresi linear berganda di dapat tabel sebagai berikut.

**Tabel IV- 16**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.364	2.394		4.747	.000
TOTAL_X1	.487	.118	.321	4.135	.000
TOTAL_X2	.787	.110	.559	7.187	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber : Data diolah oleh SPSS 2024*

Dari table 4-16 diatas juga dapat ditarik persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ .  $Y = 11.364 + 0,487X_1 + 0,787X_2 + e$  kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 11.364 yang berarti jika variabel *job insecurity* dan rotasi kerja mempunyai nilai 0 maka nilai *turnover intention* adalah 11.364

atau jika tidak ada *job insecurity* (X1) dan rotasi kerja (X2) maka nilai *turnover intention* (Y) sebesar 11.364

2. Nilai koefisien regresi pada variabel *job insecurity* (X1) yaitu sebesar 0,487. Artinya jika *job insecurity* mengalami kenaikan sebesar 1 maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan sebesar 0,487. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila *job insecurity* semakin meningkat, maka *turnover intention* akan semakin meningkat.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel rotasi kerja (X2) yaitu sebesar 0,787. Artinya jika rotasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,787. Koefisien regresi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara rotasi kerja dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan apabila rotasi kerja semakin meningkat, maka *turnover intention* akan semakin meningkat

#### 4.2.5 Uji Koefisien Determinasi $r^2$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu *Job Isencurity* (X1) dan Rotasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

**Tabel IV- 17**  
**Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.555	2.742	1.520

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

*Sumber : Data Olahan SPSS 2024*

Dari tabel 4-17 diatas, diketahui bahwa nilai R Square 0,565. Artinya pengaruh *job insecurity* (X1), rotasi kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 56,5%, sedangkan sisanya nya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### 4.2.6 Uji Persial T

Uji parsial (T) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu *job insecurity* dan rotasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Nilai t tabel pada kebebasan (dk) =  $90 - 2 = 88$  dan signifikansinya 5% sebesar 1.987. Untuk menguji hipotesis apakah diterima atau ditolak yaitu sebagai berikut:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- c. Jika  $sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- d. Jika  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Tabel IV- 18

## Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.364	2.394		4.747	.000
TOTAL_X1	.487	.118	.321	4.135	.000
TOTAL_X2	.787	.110	.559	7.187	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2024

1. Ho : *Job Insecurity* tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Ha : *Job Insecurity* mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh job insecurity (X1) Terhadap turnover intention (Y) Dari tabel 4-18 di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung > ttabel untuk variabel job insecurity diperoleh nilai sebesar 4,135 > ttabel 1,987 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya variabel *job insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention (Y).

2. Ho : Rotasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Ha : Rotasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Pengaruh rotasi kerja (X2) Terhadap *turnover intention* (Y)

Dari tabel 4-18 di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  untuk variabel rotasi kerja diperoleh nilai sebesar  $7,187 > t_{tabel}$  1,987 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel rotasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

## 4.3 Pembahasan

Dari semua hasil analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian Pengaruh *Job Insecurity* Dan Rotasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* :

### 4.3.1 Pengaruh Positif *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil dari observasi lapangan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa, mayoritas dari 90 karyawan 80 nya masih kontrak bekerja, hal tersebut dikarenakan karyawan kontrak di pabrik gula yang merasa terancam mengenai masa depan pekerjaan mereka, dikarenakan masih banyak karyawan kontrak yang bekerja 5 tahun sampai 10 tahun namun mereka masih berstatus karyawan kontrak, seperti ketidakpastian untuk para karyawan yang berprestasi menjadi karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan. Dimana saat karyawan tidak diberikan kepastian mengenai kejelasan status menjadi karyawan tetap di pabrik gula, hal tersebut mengakibatkan tingginya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan kontrak.



Adanya kekhawatiran mengenai penilaian kinerja yang kurang memuaskan atau adanya umpan balik negatif dari atasan yang menunjukkan bahwa karyawan mungkin tidak memenuhi ekspektasi pekerjaan. Ketidakpastian tentang peluang promosi atau perkembangan karir di tempat kerja karyawan saat ini, atau adanya persaingan yang ketat dengan rekan kerja, karyawan yang merasa stres berlebihan atau tidak puas dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, ini bisa menimbulkan rasa tidak aman tentang masa depan karyawan di perusahaan tersebut. Seperti perubahan manajemen, perubahan kebijakan, atau budaya perusahaan, bisa mempengaruhi rasa aman dan kepuasan karyawan dalam pekerjaan. Semua faktor ini bisa menyebabkan perasaan ketidakpastian dan keinginan untuk mencari peluang di tempat kerja lain.

Karyawan yang merasa bahwa perusahaan tidak menawarkan jalur karir yang jelas atau peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan di masa depan, sehingga menimbulkan kekhawatiran tentang prospek jangka panjang mengenai ketidakpastian untuk diangkat menjadi karyawan tetap. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, termasuk interaksi tim atau fasilitas, bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi. Masalah kesehatan, baik fisik maupun mental, mungkin diperburuk oleh kondisi kerja atau beban kerja yang tinggi, sehingga karyawan merasa perlu berhenti untuk fokus pada pemulihan dan kesejahteraan. Rasa tidak aman, baik secara finansial atau terkait stabilitas pekerjaan, mungkin mendorong karyawan untuk mencari peluang yang lebih stabil dan aman di tempat lain.

Menurut penelitian (Saputri et al., 2020), Semakin besar job insecurity yang dialami oleh karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover intention*). Rasa ketidakpuasan dan tidak senang seorang pegawai pada lingkungan kerjanya mampu mendorong perasaan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang mengakibatkan pengaruh buruk dari pemikiran dysfunctional dan menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan beralih pekerjaan.

Selanjutnya penelitian lain menurut (Redafanza et al., 2023), Karyawan yang mengalami *job insecurity* yang tinggi maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*). Rasa ketidakpuasan pada lingkungan kerjanya mampu mendorong perasaan ketidakamanan dalam bekerja (*job insecurity*) yang mengakibatkan pengaruh buruk dari pemikiran dysfunctional dan menjadi salah satu penyebab timbulnya keinginan untuk beralih pekerjaan. *Job insecurity* terjadi menyangkut kekhawatiran tentang kehilangan pekerjaan yang berharga, seperti prospek karir, penurunan gaji dan tugas-tugas yang sulit, maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan.

Hal itu perkuat oleh penelitian menurut (Christy & Heryjanto, 2021), *job insecurity* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, perubahan organisasi dan locus of control, dimana keempat faktor tersebut memengaruhi terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, karyawan merasa terlalu banyak mendapat tanggung jawab dan tugas, apabila tugas yang

diberikan terlalu banyak maka karyawan akan mudah lelah dan kehilangan semangat, tuntutan-tuntutan di perusahaan sangat bertentangan yang membuat karyawan bingung dengan apa yang harus dilakukan, serta mendapat tugas tanpa didukung sumber daya yang cukup sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dikemukakan menurut para ahli di atas *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja sangat terkait dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Ketidakpuasan di tempat kerja dapat menyebabkan perasaan tidak aman tentang pekerjaan, yang berdampak negatif pada pikiran karyawan dan meningkatkan kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Rasa tidak aman tentang pekerjaan meningkat karena hal-hal seperti locus of control, konflik peran, ketidakjelasan peran, dan perubahan organisasi.

Hal ini berdampak pada niat untuk meninggalkan pekerjaan. Karena mereka tidak mendapatkan dukungan atau sumber daya yang memadai dan merasa terbebani dengan tanggung jawab dan tugas yang berlebihan, karyawan cenderung kurang bersemangat dan tidak puas dengan pekerjaan mereka dan akhirnya meninggalkan perusahaan.

Strategi *job insecurity* yang harus diterapkan untuk mengurangi *Turnover Intention*. Menurut (Handaru et al., 2021), Perusahaan harus melihat kondisi psikologis karyawan agar tidak merasa tertekan dengan pekerjaannya, dan pimpinan perusahaan harus dapat meyakinkan karyawan dengan kepercayaan terhadap pimpinan. Serta meyakinkan bahwa semua karyawan dan karyawan kontrak mendapatkan jaminan akan

masa depan pekerjaannya, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung seperti pimpinan mengadakan agenda liburan gratis untuk semua karyawan yang diselenggarakan oleh perusahaan hal tersebut agar karyawan bisa terbentuk rasa kekeluargaan antar pimpinan dan karyawan.

Serta karyawan merasa dihargai dengan keberadaanya, diapresiasi hasil pekerjaannya, pimpinan harus merangkul semua karyawan dengan tidak membedakan posisi mereka, serta fasilitas keamanan dan kenyamanan kerja yang memadai seperti fasilitas di dalam kantor dimana ruang tunggu untuk tamu agar tidak melewati karyawan yang sedang bekerja, dan area pengolahan limbah, fasilitas pemeliharaan dan perbaikan mesin dan peralatan agar proses produksi gula bisa berjalan dengan baik.

Dan perusahaan perlu menunjukan kepada karyawan potensi pertumbuhan karir mereka selama bekerja, dengan begitu karyawan akan merasa aman dengan kepuasan yang karyawan dapatkan dan tidak akan terjadi peningkatan *Turnover Intention*. Serta memberikan karyawan kepastian agar tidak merasa dirugikan oleh perusahaan.

#### **4.3.2 Pengaruh Positif Rotasi Kerja terhadap *Turnover Intention*.**

Berdasarkan hasil dari observasi lapangan yang dilakukan peneliti menunjukan bahwa, rotasi kerja yang terjadi pada PG Tersana Baru di sebabkan perusahaan yang mengalami kekurangan SDM dibagian pelaksana produksi di dalam pabrik, hal tersebut membuat pimpinan melakukan tindakan rotasi kerja kepada karyawan, begitupun ketika karyawan di targetkan dalam memproduksi gula, pimpinan perusahaan menyuruh karyawan di bagian lain untuk pindah posisi dibagian produksi,

Pimpinan PG Tersana Baru Babakan melakukan rotasi kerja pada karyawan hal tersebut dimaksudkan untuk mempercepat waktu perusahaan untuk memproduksi gula dalam setahun dan tidak membutuhkan waktu yang panjang dalam memproduksi gula.

Karyawan memilih untuk resign dari pekerjaannya yaitu karena adanya tekanan dari pimpinan pada karyawan nya, hal tersebut yang membuat karyawan bekerja dibawah tekanan dari perusahaan. Namun ada beberapa karyawan yang merasa tidaknyamanan saat Rotasi kerja karna tidak semua karyawan bisa menguasai bidang keahlian serta keterampilan pekerjaan yang perusahaan berikan, maka dari itu rotasi kerja yang terlalu sering terjadi pada karyawan juga bisa membuat karyawan mengalami *Turnover Intetion* dan membuat karyawan mengundurkan diri dan berhenti kerja dari pekerjaan nya.

Ketidakpastian dengan perubahan, rotasi kerja sering kali melibatkan perubahan dalam tugas, tanggung jawab, atau lingkungan kerja. Ketidakpastian mengenai perubahan ini dapat menyebabkan kecemasan tentang bagaimana menyesuaikan diri dengan situasi baru. Khawatir Bersosialisasi, perubahan rekan kerja atau tim bisa membuat karyawan merasa tidak nyaman atau cemas tentang bagaimana membangun hubungan dengan orang-orang baru.

Terutama jika karyawan cenderung merasa lebih nyaman dengan rekan kerja yang sudah dikenal. Manajemen waktu, khawatir karyawan tidak dapat pulang kerja tepat waktu mungkin terkait dengan beban kerja yang meningkat atau jadwal yang tidak teratur akibat rotasi, perubahan

dalam waktu dan lokasi kerja dapat mempengaruhi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.

Adaptasi terhadap lingkungan baru, ketidakpastian tentang bagaimana perubahan ini akan mempengaruhi rutinitas dan budaya kerja karyawan dapat menyebabkan kekhawatiran mengenai penyesuaian dan adaptasi dalam lingkungan kerja yang baru. Takut akan kesalahan, rotasi kerja dapat membawa tantangan baru yang mungkin memerlukan keterampilan atau pengetahuan yang berbeda.

Ketidakpastian tentang kemampuan karyawan untuk berhasil dapat memicu kekhawatiran tentang melakukan kesalahan. Budaya kerja baru, Setiap tim atau departemen mungkin memiliki budaya kerja yang berbeda. perubahan budaya ini dapat mempengaruhi cara kerja karyawan dan menambah kekhawatiran tentang bagaimana karyawan akan beradaptasi dan merasa diterima di lingkungan baru, semua faktor ini dapat menyebabkan kecemasan dan kekhawatiran terkait dengan rotasi kerja.

Saat rotasi kerja berlangsung banyak karyawan yang membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan belajar keterampilan baru, dimana hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas jangka pendek jika dilakukan rotasi kerja yang terlalu sering dilakukan karena bisa menyebabkan ketidaknyamanan terhadap perubahan atau tanggung jawab baru, dan mengakibatkan niat karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya karena penempatan posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya.

Ketidakcocokan dengan kemampuan, karyawan mungkin merasa bahwa tugas atau tanggung jawab pekerjaan saat ini tidak sesuai dengan keterampilan atau minat karyawan, yang menyebabkan ketidakpuasan dan keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai. Ketidakcocokan dengan aturan perusahaan, aturan atau kebijakan perusahaan mungkin tidak sejalan dengan nilai-nilai atau cara kerja karyawan, membuat karyawan merasa tidak nyaman atau tertekan di lingkungan kerja. Kurangnya peningkatan kualitas lingkungan kerja, jika perusahaan tidak menunjukkan upaya untuk memperbaiki atau meningkatkan lingkungan kerja, ini bisa menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik.

Menurut penelitian (Prayoga et al., 2020), adanya rotasi kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan dikalangan pegawai dan menjadi sumber perselisihan, baik yang terjadi akibat rotasi, maupun munculnya perubahan jabatan kerja lain antara dua pihak atau lebih. Rotasi kerja tetap harus diperhatikan oleh perusahaan jangan sampai berlebihan karena tidak semua karyawan bisa menguasai keahlian pekerjaan dibidang lain, hal tersebut bisa mengakibatkan karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan pada saat rotasi kerja berlangsung.

Selanjutnya penelitian lain menurut (Tirtasari, 2021), pergantian karyawan tidak dapat diprediksi dan terjadi secara tiba-tiba sehingga berdampak pada banyaknya formasi tim dan rotasi kerja yang dilakukan. perusahaan harus berusaha mencari solusi agar usahanya tetap berjalan, sehingga perusahaan melakukan beberapa upaya yaitu bersikap adil

kepada semua karyawan saat dilakukan rotasi kerja, karna saat perusahaan tidak bersikap adil pada saat pergantian karyawan hal tersebut dapat berdampak terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Hal itu diperkuat oleh penelitian menurut (Noer Rahma Destianty, 2023), perputaran rotasi kerja yang berlebihan pada karyawan juga dapat meningkatkan biaya dan mengakibatkan kurangnya kapasitas karena kurangnya orang yang terlatih dan tidak adanya profesional yang memenuhi syarat. Adanya keinginan *turnover intention* disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran yang tidak sesuai. Dimana ketidaksesuaian peran dapat memicu beban kerja yang kemudian menyebabkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karyawan menjadi tinggi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dikemukakan oleh para ahli diatas. ketidakpuasan dan ketidaksetujuan karyawan dapat muncul karena rotasi kerja, terutama jika dilakukan secara berlebihan atau tanpa mempertimbangkan kemampuan karyawan. Hal ini dapat membebani karyawan dan membuat mereka lebih mungkin untuk meninggalkan perusahaan. perusahaan harus memastikan bahwa rotasi karyawan dilakukan secara adil untuk menghindari masalah dalam formasi tim dan rotasi kerja karena pergantian karyawan yang tiba-tiba dapat mengakibatkan masalah dalam formasi tim dan rotasi kerja.

Rotasi yang berlebihan dapat meningkatkan biaya dan mengurangi kapasitas karena kekurangan staf yang berpengalaman dan profesional,



jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai, hal itu dapat menyebabkan tingkat beban kerja yang terlalu tinggi dan menyebabkan mereka meninggalkan pekerjaan, secara keseluruhan, perusahaan harus mempertimbangkan aspek-aspek ini dalam kebijakan rotasi kerja mereka untuk mengurangi ketidakpuasan karyawan dan mengurangi keinginan untuk melakukan *turnover intention*.

Strategi rotasi kerja yang harus diterapkan untuk mengurangi *Turnover Intention* menurut (Tirtasari, 2021), Perusahaan harus melakukan beberapa upaya yaitu bersikap adil kepada semua karyawan saat dilakukan rotasi kerja, seperti adil dalam menempatkan posisi baru untuk karyawan, adil dalam memahami kemampuan karyawannya, karna saat perusahaan tidak bersikap adil pada saat pergantian karyawan hal tersebut dapat berdampak terhadap terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Serta pimpinan perusahaan harus selalu memberi dukungan berupa motivasi maupun benefit kepada karyawan yang mau dirotasikan ke bagian yang perusahaan inginkan. Perusahaan harus melakukan rotasi pekerjaan dengan menempatkan karyawan pada posisi atau peran mereka yang sesuai dengan bidang keahlian nya agar rotasi kerja bisa dijalankan dengan baik, serta karyawan merasakan rotasi kerja sebagai tujuan mengurangi kejenuhan dan kebosanan serta memperluas jaringan karyawan untuk menambah pengetahuan dan menciptakan lingkungan baru agar beradaptasi dengan sesama tenaga kerja di posisi baru.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai *job insecurity* dan rotasi kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PG Tersana Baru Babakan, maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. Berdasarkan hasil dilapangan *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PG Tersana Baru Babakan. Artinya adanya masalah pada karyawan dengan Rasa cemas dan gelisah akan masa depan yang dirasakan karyawan mengenai status pekerjaan dan kemananan kerja. Hal ini dikarenakan faktor ketidakpastian pada karyawan kontrak dan tingginya tingkat kecelakaan kerja.
2. Berdasarkan hasil dilapangan Rotasi kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan kontrak PG Tersana Baru Babakan. Artinya adanya masalah pada perpindahan posisi yang tidak sesuai dengan keahlian karyawan yang dirotasikan pada posisi yang di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan faktor kerkurangan SDM dibagian pelaksanan produksi, rendahnya karyawan yang menguasai keahlian pada posisi baru.

## 5.2 Saran

### 5.2.1 Saran Praktis

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang diberikan yaitu ;

1. Upaya yang harus dilakukan oleh PG Tersana Baru Babakan untuk menurunkan *job insecurity* perusahaan perlu melakukan beberapa cara diantaranya kepastian akan masa depan karyawan kontrak, disarankan untuk perusahaan agar dapat memberikan jaringan dan relasi yang kuat dan jalin hubungan baik antara pimpinan dengan rekan kerja, memberikan kepastian yang jelas untuk karyawan yang berprestasi, perusahaan harus memberikan kompensasi dan tunjangan yang mendukung seperti asuransi kesehatan dan tunjangan umum untuk mengembangkan semangat dan meningkatkan kinerja pada karyawan.
2. Upaya yang harus dilakukan oleh PG Tersana Baru Babakan untuk menghindari resiko terjadinya ketidakpahaman di karenakan rotasi kerja yang terlalu berlebih, serta upaya untuk menanggulangi rotasi kerja harusnya perusahaan memperhatikan terhadap bagian kapasitas karyawan yang di perlukan saat pelaksanaan produksi gula, dan mengadakan pelatihan yang di butuhkan pada karyawan sebelum dipindahkan keposisi baru, harus menjaga komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta hindari rotasi yang terlalu sering karena dapat menyebabkan ketidakstabilan pada saat bekerja.

### 5.2.2 Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut.

1. Dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai pengaruh *job insecurity* dan rotasi kerja terhadap *turnover intention*.
2. Disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak dan lebih dalam lagi mengenai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian ini. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak digunakan. peneliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*. 2022, 2(2), 1–6.
- Arya Rangga, M., & Fitria Hermiati, N. (2023). The effect of work stress and job insecurity on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable on Generation Z employees in Bekasi Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2990–3000. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Çağan, Ö. (2019). Examining psychometric properties of the Turkish version of the Nursing Job Rotation Stress Scale (NJRS). *Perspectives in Psychiatric Care*, 55(4), 773–778. <https://doi.org/10.1111/ppc.12437>
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Work Stress, dan Workfamily Conflict terhadap Turnover Intention dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris: Karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149. <https://doi.org/10.30813/jbam.v14i2.2831>
- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). *Pengaruh job insecurity dan komitmen organisasi terhadap Turnover intention pada*

*karyawan industri manufaktur (Automotive dan metal part). 12(1), 15–39.*

Karimah, V. N., & Aslamiah, S. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3405–3417. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4545>

Karomah. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 17, Nomor 2, 2020, 17, 58–70.*

Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh job Insecurity, job Stress dan job satisfaction terhadap turnover intentionid. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3819–3825. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Mayawati Lily. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Perawat.* 1–23.

Noer Rahma Destianty, S. (2023). Pengaruh job rotation, job satisfaction, and workload terhadap turnover intetion pada departemen ADI (PT.SEI). *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.120%0Ahttps://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>

Obinna, O. I., Ugwu, L. E., Omeje, O., Okonkwo, E., & Enwereuzor, I. K. (2022). Expanded-Multidimensional turnover intentions: Scale development and validation Chukwudi Eze Ifeanyichukwu Police Academy Wudil Kano. *Research Square*.

<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2070386/v1>

- Prayoga, Y., Saol, R., Hendry, M., Safri, H., Nasution, M. F., Sumber, K., Air, D., Barumun, K., Kerja, L., Kerja, R., Kerja, L., & Pendahuluan, I. (2020). *Pengaruh Retensi Karyawan , Rotasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Intention Turnover Sebagai Variabel Intervening*. 5(1990), 415–419.
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2021). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 2, Issue 1). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Putri Erika Wijayanti, & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- Rahmadiani, & Kussdiyanto. (2024). Economic Reviews Journal Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Kasus pada Karyawan di Kota Solo. *Economic Journal*, 3, 369–378. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i1.159>
- Raka Panuntun, T., Kurniawan, A., Jenderal Achmad Yani, U., & Barat, J. (2024). The Influence Of Job Stress And Job Insecurity On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction (Study On Textile Companies

- In The Bonded Area Of Cimahi City) Pengaruh Stres Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuas. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 3061–3077. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Devita Putri, A. (2023). Job Insecurity and Role Overload. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(2), 11–22.
- Saputri, P., Hidayati, T., & Lestari, D. (2020). , Tetra Hidayati. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 235–259.
- Suparman, D. (2019). the Effect of Employment Placement and Rotation of Work on Labor Turn. *Jurnal Ekonomedia*, 08(02), 1–16.
- Tirtasari, R. (2021). The Effect of Compensation, Career Development, and Job Rotation on Turnover Intention (A Study Of Operation Officer Employees In Visa Service Company). *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(7), 1345–1352.
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Yuliani, N. L. G., Sadiartha, A. N., & Sanjaya, P. K. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity Dan Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Seminyak Garden Hotel & Pool. *Widya Amrita*, 1(1), 179–194. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1157>
- Sugiyono. 2022. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF*,



*DAN R&D*, Bandung: Alfabeta, Cv.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Ibm  
Spss 24 (9th ed.). Universitas Diponegoro.

# LAMPIRAN

**Lampiran 01. Kuisisioner Penelitian**

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN ROTASI KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PG RAJAWALI II  
 (UNIT PG TERSANA BARU) BABAKAN  
 (Studi Kasus pada karyawan kontrak Pabrik Gula Tersana Baru  
 Babakan)**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Hal : Pengisian Kuisisioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Cirebon pada Jurusan Manajemen dengan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Insecurity* dan Rotasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PG Rajawali II (Unit PG Tersana Baru) Babakan**, Studi Kasus pada karyawan kontrak Pabrik Gula Tersana Baru Babakan”.

Maka dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk berkenan mengisi kuisisioner ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i yang turut berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Cirebon, 24 Mei 2024

Cahni Della Puspita Sari

## 1. Identitas Responden

### 1. (Beri Tanda ✓ pada kotak jawaban)

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : laki-laki ☐ perempuan ☐

3. Usia :

18 - 27	=	<input type="checkbox"/>
28 - 37	=	<input type="checkbox"/>
38 - 47	=	<input type="checkbox"/>
> 47	=	<input type="checkbox"/>

4. Berapa lama anda menjadi karyawan PG Tersana Baru Babakan ?

2 < thn ☐ 3 > thn ☐ 5 > thn ☐

## 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda ✓ pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### 3. Draf 3 Pernyataan

#### a) *Job Insecurity*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Job Insecurity</i>	5	4	3	2	1
1.	Saya mungkin akan kehilangan pekerjaan					
2.	Saya tidak yakin dapat mempertahankan pekerjaan					
3.	Saya merasa tidak aman mengenai masa depan pekerjaan					
4	Saya mungkin akan berganti tempat kerja					

Menurut (Vander Elst et al., 2014)

#### b) **Rotasi Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Rotasi Kerja	5	4	3	2	1
5.	Saya merasa cemas ketika terjadi rotasi kerja					
6.	Saya khawatir bersosialisasi dengan rekan-rekan baru					
7.	Saya khawatir tidak bisa pulang kerja tepat waktu					
8.	Saya khawatir perubahan kehidupan					

	kerja setelah terjadi rotasi					
9.	Saya khawatir ketika melakukan kesalahan kerja					
10.	Saya khawatir budaya kerja baru setelah terjadi rotasi					

Menurut (Çağan, 2019)

***c) Turnover Intention***

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<i>Turnover Intention</i>	5	4	3	2	1
11.	Saya merasa bekerja di Perusahaan tidak memberikan prospek masa depan yang baik					
12.	Saya berniat berhenti bekerja karena tidak sesuai dengan kemampuan					
13.	Saya berniat berhenti bekerja karena tidak cocok dengan aturan Perusahaan					
14.	Saya merasa tidak puas dengan lingkungan kerja					
15.	Saya berniat berhenti bekerja karena masalah kesehatan					
16.	Saya berniat berhenti bekerja dalam waktu dekat					
17.	Saya berniat pindah pekerjaan karena					

	merasa tidak aman					
18.	Saya berniat berhenti bekerja karena kurang dihargai oleh Perusahaan					
19.	Saya berniat berhenti bekerja karena kurang peningkatan kualitas lingkungan kerja					
20.	Saya berniat berhenti bekerja karena kurang perkembangan kemampuan diri					

Menurut (Obinna et al., 2022)

## LAMPIRAN 02 TABULASI DATA

*JOB INSECURITY (X1)*

4	4	4	5
4	4	4	3
4	5	3	3
4	3	5	4
3	4	5	3
4	3	4	3
5	2	3	3
3	4	3	3
4	5	4	3
4	5	5	4
4	2	3	2
3	2	4	5
5	4	3	3
3	5	3	3
3	4	3	3
3	3	3	3
4	2	3	4
3	2	3	3
4	2	4	3
5	3	4	3
3	3	2	5
4	2	3	5
4	4	3	4
4	5	5	5
3	3	3	3
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	3	4
3	2	2	3
4	4	3	5
3	4	4	3
3	3	3	2
3	4	4	3
4	4	4	4
3	3	2	5
3	4	5	5
5	4	3	2



3	4	4	3
2	3	2	2
4	3	4	4
5	2	2	5
2	4	3	4
5	3	3	5
3	4	3	4
2	1	2	2
1	3	2	4
2	3	2	2
4	4	5	5
5	4	4	5
5	4	5	3
4	3	3	5
4	3	5	3
4	3	4	2
4	3	3	4
4	4	4	2
4	3	4	3
4	5	3	5
5	4	4	5
2	5	5	3
4	3	4	4
3	5	2	4
4	3	5	4
4	3	4	2
4	3	4	4
5	3	3	3
5	5	3	2
4	5	4	3
5	4	3	4
5	4	5	5
5	5	5	5
4	3	4	5
5	5	5	5
5	4	5	5
4	5	3	4
5	4	5	4
5	3	5	5
4	3	3	5
5	3	4	5

5	5	5	5
4	4	4	5
4	5	3	4
4	5	4	5
5	5	4	4
5	5	5	3
5	5	4	5
5	5	5	3
5	5	5	5
5	5	4	5
5	5	4	5
5	5	4	5

### ROTASI KERJA (X2)

4	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	4	3
3	4	5	3	5	4
4	3	4	4	3	2
4	3	3	3	4	5
3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	3
4	3	3	4	4	3
4	3	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3
4	5	3	3	4	3
3	3	3	2	4	3
3	3	3	3	2	5
4	3	3	4	3	5
4	3	3	3	3	4
5	3	4	4	4	3
5	3	4	3	3	3
3	3	2	4	3	3
4	4	3	2	3	2
4	4	3	4	3	4
4	4	4	3	3	4

3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3
4	3	4	4	4	4
5	4	3	5	2	3
3	3	2	3	3	2
4	4	3	4	3	5
5	4	4	4	4	5
4	3	3	3	3	2
3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	2
4	3	4	3	3	4
5	4	5	3	2	5
4	4	3	5	3	4
4	4	4	3	4	5
3	3	4	2	3	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4
5	4	3	4	4	5
5	3	3	5	5	2
3	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5
4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5
4	3	4	5	2	4
3	4	5	3	2	2
4	3	3	2	3	3
4	4	5	3	5	5
4	3	4	4	3	5
5	3	3	2	2	3
4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	2	4
4	5	3	2	3	3
5	4	4	3	5	2
3	3	5	2	5	3
4	3	4	3	3	3
4	5	3	3	4	4
4	3	5	4	4	3
4	3	4	2	4	4
4	3	4	4	2	3
5	3	3	3	4	3

5	5	3	3	3	4
4	5	4	4	2	3
5	4	3	3	3	4
4	4	5	4	4	4
4	3	3	4	5	4
4	3	4	4	2	3
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	5	3
5	4	5	3	4	5
5	5	5	3	4	4
5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4
4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4
5	5	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4
5	5	4	3	4	5
5	5	4	4	4	3
5	5	4	4	4	4

***TURNOVER INTENTION (Y)***

4	4	4	5	4	4	4	3	5	4
4	3	3	3	3	3	3	3	5	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4
3	4	5	3	3	3	5	4	5	5
4	3	4	3	4	4	3	2	4	4
4	3	3	4	4	3	4	5	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	3	4	5	5	3	4	4	5	3
4	4	3	3	3	3	3	3	5	4

4	5	3	3	3	3	4	3	4	4
3	3	3	3	5	2	4	3	5	4
3	3	3	3	3	3	2	5	5	5
4	3	3	4	4	4	3	5	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	4	3
5	3	4	4	3	4	4	3	3	3
5	3	4	3	2	3	3	3	2	3
3	3	2	5	3	4	3	3	3	4
4	4	3	5	3	2	3	2	3	4
4	4	3	2	4	4	3	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	4	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	5	4	4	4	5	4
5	4	3	4	3	5	2	3	3	3
3	3	2	3	4	3	3	2	4	3
4	4	3	3	4	4	3	5	4	4
5	4	4	3	4	4	4	5	4	4
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	4	4	3	4	3	3	3	4	1
4	4	4	3	3	4	4	2	3	2
4	3	4	5	4	3	3	4	4	3
5	4	5	5	4	3	2	5	4	3
4	4	3	2	4	5	3	4	5	5
4	4	4	3	3	3	4	5	3	3
3	3	4	4	2	2	3	4	2	2
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	3	5	4	4	2	5
5	4	3	4	4	4	4	5	3	4
5	3	3	5	2	5	5	2	2	5
3	4	3	4	5	3	3	3	5	3
3	3	4	3	3	3	4	3	2	2
4	3	3	3	4	3	3	5	5	3
4	3	4	4	2	2	4	3	2	2
4	3	3	2	2	4	2	2	2	4
4	3	4	4	5	5	2	4	5	5
3	4	5	3	4	3	2	2	4	3
4	3	3	5	3	2	3	3	2	2
4	4	5	3	3	3	5	5	3	2
4	3	4	2	5	4	3	5	5	4
5	3	3	4	3	2	2	3	3	2



TABEL R

df = (N-2)	Tabel r untuk df = 51 – 100				
	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

TABEL t

## Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045



105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

### LAMPIRAN 03 META DATA 2024

#### 1. Uji Deskriptif *Job Insecurity* (X1)

Statistics						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
N	Valid	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.97	3.73	3.69	3.81	15.20
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	15.00
Minimum		1	1	2	2	7
Maximum		5	5	5	5	20

#### 2. Uji Deskriptif Rotasi Kerja (X2)

Statistics							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_X2
N	Valid	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.14	3.86	3.72	3.57	3.61	22.60
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	23.00
Minimum		3	3	2	2	2	16
Maximum		5	5	5	5	5	30

### 3. Uji Deskriptif *Turnover Intention* (Y)

Statistics												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL_Y
N	Valid	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.12	3.77	3.69	3.72	3.52	3.50	3.62	3.59	3.60	3.43	36.57
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	36.00
Minimum		3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	28
Maximum		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48

### 4. UJI VALIDITAS *JOB INSECURITY* (X1)

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.288**	.429**	.331**	.725**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.001	.000
	N	90	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.288**	1	.375**	.208*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.049	.000
	N	90	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.429**	.375**	1	.229*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.030	.000
	N	90	90	90	90	90
X1.4	Pearson Correlation	.331**	.208*	.229*	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	.001	.049	.030		.000
	N	90	90	90	90	90
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.725**	.681**	.719**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 5. UJI VALIDITAS ROTASI KERJA (X2)

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.329**	.177	.272**	.228*	.226*	.568**
	Sig. (2-tailed)		.002	.096	.009	.031	.032	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.329**	1	.293**	.289**	.304**	.297**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.002		.005	.006	.004	.004	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.177	.293**	1	.151	.253*	.302**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.096	.005		.154	.016	.004	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X2.4	Pearson Correlation	.272**	.289**	.151	1	.211*	.232*	.588**
	Sig. (2-tailed)	.009	.006	.154		.045	.028	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X2.5	Pearson Correlation	.228*	.304**	.253*	.211*	1	.196	.607**
	Sig. (2-tailed)	.031	.004	.016	.045		.064	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
X2.6	Pearson Correlation	.226*	.297**	.302**	.232*	.196	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.032	.004	.004	.028	.064		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.568**	.679**	.585**	.588**	.607**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 6. UJI VALIDITAS *TURNOVER INTENTION* (Y)

[illegible]

Y.7	Pearson	.19	.29	.22	.25	.10	.15		.12	.00		
	Correlati	6	7**	2*	2*	7	8	1	8	5	.071	.496**
	on											
	Sig. (2-	.06	.00	.03	.01	.31	.13		.22	.95		
Y.8	tailed)	4	5	5	6	7	8		9	9	.505	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Pearson	.24	.23	.25	.10	.27	.10	.12		.25		
	Correlati	4*	8*	9*	6	6**	4	8	1	1*	.122	.552**
Y.9	on											
	Sig. (2-	.02	.02	.01	.32	.00	.33	.22		.01		
	tailed)	0	4	4	0	8	2	9		7	.252	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Y.10	Pearson	-	.05	-	-	.64	.06	.00	.25			
	Correlati	.06	7	.03	.09	0**	1	5	1*	1	.286*	.446**
	on											
	Sig. (2-	.52	.59	.74	.38	.00	.56	.95	.01			
TOTAL	tailed)	7	1	1	7	0	7	9	7		.006	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
	Pearson	.06	-	-	-	.12	.49	.07	.12	.28		
	Correlati	7	.01	.12	.00	9	8**	1	2	6**	1	.415**
_Y	on											
	Sig. (2-	.53	.88	.25	.98	.22	.00	.50	.25	.00		
	tailed)	1	2	3	2	6	0	5	2	6		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
TOTAL	Pearson	.47	.52	.45	.49	.58	.56	.49	.55	.44	.415*	1
	Correlati	0**	1**	7**	1**	8**	1**	6**	2**	6**		
	on											
	Sig. (2-	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	
_Y	tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 7. UJI REABILITAS *JOB INSECURITY* (X1)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	4

## 8. UJI REABILITAS ROTASI KERJA (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	6

## 9. UJI REABILITAS *TURNOVER INTENTION* (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.661	10

## 10. UJI NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.71070540
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.485
Asymp. Sig. (2-tailed)		.973

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 11. UJI REGRENSI LINEAR BERGANDA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.364	2.394		4.747	.000
TOTAL_X1	.487	.118	.321	4.135	.000
TOTAL_X2	.787	.110	.559	7.187	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## 12. UJI KOFISIEN DETERMINASI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.555	2.742	1.520

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## 13. UJI T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.364	2.394		4.747	.000
TOTAL_X1	.487	.118	.321	4.135	.000
TOTAL_X2	.787	.110	.559	7.187	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

## Lampiran 04. Formulir Revisi Sup



### UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

#### FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276  
Kampus 2 : Jl. Fatahillah - Watubelah - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id

#### BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL

Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Cahni dila Puspita Sari  
Nim : 200111172  
Program Studi : MANAJEMEN

Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada :

Hari : Sabtu  
Tanggal : 01 Juni 2024  
Jam : 07.00 - 08.00  
Judul Skripsi : Pengaruh Job Insecurity dan Rotasi Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Kontrak PT Rajawali II Unit PT Tersana Baru Babakan

No	Nama Penguji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asep Gunawan, M.Si.	
2	Sahara S.Ag. S.E. M.Si	

Catatan Penguji :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS

Dr. Asep Gunawan, M.Si.

KAPRODI MANAJEMEN

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M



## Lampiran 05. Surat Balasan Penelitian

**PG Rajawali II**  
Unit PG Tersana Baru  
member of **ID FOOD**

Cirebon, 16 Maret 2024

Nomor : BoD.TB/X/S.Pemb/24.03.16-0001  
Perihal : Persetujuan Ijin Observasi Lapangan

Kepada Yth.  
**Dekan Universitas Muhammadiyah Cirebon**  
Jl. Tuparev No. 70, Kedungjaya, Kec. Kedawung  
Cirebon

Dengan Hormat,  
Menindaklanjuti surat Sudara Nomor : 14/1.b/UMC-DK.FE/XI/2023 tanggal 15 Maret 2024 perihal Surat Ijin Observasi Lapangan, pada prinsipnya kami dapat menyetujui permohonan Saudara untuk melakukan Observasi di PT PG Rajawali II. Adapun data Mahasiswa sebagai berikut :


No.	NIM	Nama
1.	200111172	Cahni Dela Puspita

Beberapa hal yang perlu diperhatikan selama Observasi adalah sebagai berikut :

- Tanggal Pelaksanaan : Maret 2024 sd. April 2024
- Waktu Pelaksanaan : 07.00 - 15.00 WIB
- Tempat Pelaksanaan : Unit PG Tersana Baru
- Perusahaan tidak menyediakan akomodasi dan transportasi selama Observasi.
- Perusahaan tidak menanggung ataupun mengasuransikan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja sehingga apabila terjadi sesuatu atas Mahasiswa Saudara bukan merupakan tanggung jawab perusahaan.
- Mahasiswa WAJIB menyerahkan bukti vaksin minimal vaksin 2 sebelum Observasi.

Demikian disampaikan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

  
**M. WISRI MUSTOFA**  
 General Manager PG Tersana Baru

PT PG RAJAWALI II  
Unit PG Tersana Baru  
Jl. Raya Cirebon - Kedawung Cirebon - Cirebon 45191  
Telp. (0271) 681124, Fax (0271) 682242  
E-mail pg.rajawali@rajawali2.co.id

**DOKUMENTASI SAAT PENELITIAN**  
**DI PG TERSANA BARU BABAKAN**



**Dokumentasi Observasi dan Wawancara bersama pimpinan staf SDM**

**PG Tersana Baru Babakan**





**Dokumentasi Penyebaran Kuesioner kepada karyawan kontrak PG**

**Tersana Baru Babakan**

