

## DAFTAR PUSTAKA

- Abelson, M. A. (1986). Strategic Management of Turnover: a Model for the Health Service Administrator. *Health Care Manage Review*, 11 (2), 61–71.
- Adkins, C.L., James D.W., dan Jing-Lih, F. (2001). A Field Study of Job Insecurity during a Financial Crisis. *Journal of Group and Organizational Management*. 463–483.
- Aisyia, F. S. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover pada Karyawan PT. Sinar Antjol. *TAZKIYA Journal of Psychology*, 4.
- Alniacik, E. Umit Alniacik, Serhat Erat, dan K. A. (2013). Does Person Organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions.
- Arianto, A. T. (2001). Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3.
- Ashford, S.J., C. Lee, dan P. B. (1989). “Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory Based Measure and Substantive Test.” *Academy of Management Journal*, 32 (4), 803–829.
- Baek-Kyoo dan Sunyoung Park. (2009). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: The Effects of Goal Orientation.
- Booth, S., dan Hamer, K. (2007). Labour Turnover in the Retail Industry (Predicting the Role of Individual, Organisational and Environmental Factors). *International Journal of Retail and Distribution Management*, 35 (4), 289–307.
- Cohen, A. and R. G. (2007). Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees in Long Term Nursing Care Facilities. *Journal of Career Development International*, 12 (5), 416–432.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (3rd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies. (2000). *Manajemen Keperawatan, Suatu Pendekatan Sistem Edisi Kedua (Dika Sukaman dan Widya Sukaman penerjemah)*. W.B Saunders Company.
- Ginting, N. 2011. *Manajemen Pemasaran, Cetakan I*. Bandung: Yrama Widya.

- Greenglass, E. R., R. Burke, dan L. F. (2002). Impact of Restructuring, Job Insecurity, and Job Satisfaction in Hospital Nurses. *Stress News* 14, 1–7.
- Gunalan, M. dan A. C. (2015). The Mediating Effect of Organizational Support Between Job Insecurity and Turnover Intention in Private Hospitals. *International Journal of Business and Management*, 10, 74–86.
- Halungunan, H. (2015). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Occupational Self-Efficacy pada Karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi. *Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Semarang*.
- Hambari, A. dan. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) Pada PT. Asia Petrocom Services (APS) Duri. *Jurnal Al-Iqtishad*, 12 (1).
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan PT Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *eJournal Psikologi*, Vol. 1 No.3.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Dasar-Dasar Perbankan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Bumi Aksara.
- Helen, D. (2014). Survei SDM Perbankan: Turn Over Karyawan 15%, Motif Utamanya Cari Tunjangan Lebih Menjanjikan. <http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>, diakses 2 Desember 2020
- Hellgren, J., M. Sverke, dan K. Isaksson. (1999). A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.
- Hendrayani, D. (2013). Pengaruh Komitmen dan Job Insecurity terhadap Intensi Turnover pada Operator Garuda Cell Center. *Jurnal MIX*, 3, 110.
- Herzberg, F., A.H. Maslow, dan David McClelland. (2005). Job Satisfaction Theory.
- Jehanzeb, K., Anwar R., dan R. M. F. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intentions: Impact of Employee's Training 99 in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Management*, 8.
- Kerlinger. (2017). *Asas-Asas Penelitian Behaviour (3rd ed.)*. Gadjah Mada University Press.
- Kreitner, K. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Lambert, et. al. (2006). I Want to Leave: a Test of a Model Turnover Intent Among Correctional Staff. *Journal of Applied Psychology in Criminal Justice*, 2 (1), 57–83.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh (Vivin Andhika Yuwono,*

*Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati, dan Winong Rosari penerjemah*). Penerbit Andi.

- Lydiasari, C. P. (2010). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi pada PT. "X" di Semarang). *Widyariset*, 13.
- Mahdi, et. al. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9, 1518–1526.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A. V. H. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Martin, C. A. (2005). From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y. *Industrial and Commercial Training*, 37, 39–44.
- Mathis, L. Robert. dan Jackson, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mobley, W. H. (2000). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. PT. Pustaka Binaman Press Indo.
- Noor, A. (2017). *Manajemen Event*. Alfabeta.
- Novliadi, P. (2007). Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU*.
- Nugraha, M. (2018). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta. *Skripsi. Universitas Mercu Buana*.
- Pradiansyah, A. (1999). Menciptakan Komunikasi dan Sistem SDM yang Terpadu: Upaya Mewujudkan Hubungan Industrial yang Harmonis. *Manajemen Usahawan Indonesia*, 28 (2), 7–11.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Salemba.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2009). *Organizational Behavior, 13 Edition*. Terjemahan. Pearson International Edition, Prentice-Hall.
- Rowntree, J. (2005). Job Insecurity and Work Intensification. [www.jrf.org.uk](http://www.jrf.org.uk), diakses 10 Februari 2021
- S. Tumbelaka, T. Alhabsji, dan U. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3.
- Santoso, Singgih. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Setiawan, E. al. (2012). *Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran Dengan Performansi Kerja Karyawan Di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Skripsi. Universitas Sebelas Maret.*
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Bumi Aksara.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T.T.R. (2005). Antecedents to Temporary Employee's Turnover Intentions, Midwest Academy of Management, Annual Meeting.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods).* Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D).* Alfabeta.
- Suhartono, R. (2007). *Resign NoWay: Rahasia Sukses dan Bertahan di Tempat Kerja.* Media Pressindo.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama.* Kencana Prenada Media Group.
- Tett, R. P. dan J. P. M. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Ulfa, I. M. (2013). *Faktor yang Memengaruhi Terjadinya Keinginan Pindah Kerja terhadap Perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Skripsi. Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin.*
- Wening, N. (2005). Dampak Restrukturisasi, Job Insecurity, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Turnover Survivor. *Kajian Bisnis*, 13, 287–301.
- Wikansari, R. P. dan R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3.
- Yukl, W. dan. (1977). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia.* Bina Aksara.
- Zeffane. (2003). *Organizational Behavior a Global Perspective.* John Wiley and Sons Australia Ltd.

# LAMPIRAN

**Lampiran 1****BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Nurul Aura  
 Tempat, Tanggal Lahir : Ujung Pandang, 16 Mei 1999  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Komp. Bumi Permata Hijau  
 Jl. Bumi 23 blok D11 No.5  
 No. Hp : 081245361771  
 E-Mail : [nurulaura@gmail.com](mailto:nurulaura@gmail.com)

**Riwayat Pendidikan**

- TK Anak Bangsa Makassar : Tahun 2004-2005
- SD Inpres Unggulan BTN Pemda : Tahun 2005-2011
- SMP Negeri 3 Makassar : Tahun 2011-2014
- SMA Negeri 1 Makassar : Tahun 2014-2017
- Universitas Hasanuddin : Tahun 2017-sekarang

**Riwayat Organisasi**

- Palang Merah Remaja 315 SMP Negeri 3 Makassar
- Sanggar Seni Sa'da Pawinru SMA Negeri 1 Makassar
- Bawakaraeng Softball Club SMA Negeri 1 Makassar (BCS SMANSA)
- Paduan Suara Mahasiswa Universitas Hasanuddin (PSM UNHAS)
- Ikatan Mahasiswa Manajemen FEB UNHAS (IMMAJ FEB UH)

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya,

Makassar, 25 Oktober 2021

Nurul Aura

## Lampiran 2

### Kuesioner Penelitian

Perkenalkan, saya Nurul Aura, mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Hasanuddin. Saat ini saya sedang dalam proses mengerjakan tugas akhir skripsi dan melakukan penelitian di PT. Bank Sulselbar terkait pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap intensi pindah kerja pada karyawan PT. Bank Sulselbar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kenyamanan dan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya serta mengurangi niat untuk berpindah kerja yang besar yang akan berdampak negatif bagi karyawan maupun perusahaan. Maka dari itu, saya meminta kesediaan karyawan PT. Bank Sulselbar sebagai responden dari penelitian saya dalam meluangkan waktu dan mengisi kuesioner ini dengan sebaik-baiknya. Adapun kriteria responden yaitu yang merupakan **karyawan aktif yang merupakan karyawan tetap (organik)**. Privasi identitas saudara/i dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini, karena penelitian ini merupakan sumbangsih dalam ilmu pengetahuan. Atas kesediaan saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,



Nurul Aura

### Identitas Responden

1. Jenis Kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Usia
  - a. >20 tahun
  - b. 20-30 tahun
  - c. 31-40 tahun
  - d. 41-50 tahun
  - e. >50 tahun
3. Masa kerja
  - a. <1 tahun
  - b. 1-5 tahun
  - c. 6-10 tahun
  - d. 11-15 tahun
  - e. >15 tahun
4. Jabatan:

Petunjuk pengisian:

Beri tanda centang pada kolom yang tersedia dari pernyataan-pernyataan tersebut.

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju



### A. *Job Insecurity*

*Job insecurity* adalah perasaan tidak berdaya yang dialami oleh karyawan karena adanya situasi yang memberikan tekanan baik dari lingkungan internal maupun eksternal yang membuat posisi pekerjaan karyawan tersebut terancam.

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya kurang mampu menghadapi ancaman yang dapat timbul dari lingkungan kerja saya.					
2	Saya kurang mampu menyelesaikan masalah yang terjadi di lingkungan kerja saya.					
3	Menurut saya, peraturan perusahaan yang ada cukup memberatkan pekerjaan saya.					
4	Saya khawatir kinerja saya akan terganggu akibat peraturan perusahaan.					
5	Saya khawatir jika suatu waktu melanggar peraturan kerja lalu diberhentikan secara sepihak.					
6	Saya khawatir harus keluar dari perusahaan tempat saya bekerja sebelum saya menginginkannya.					
7	Saya kurang yakin dengan keberadaan pekerjaan saya di masa depan.					
8	Saya khawatir dengan eksistensi pekerjaan saya di masa yang akan datang.					

### B. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sangat menyukai pekerjaan saya yang sekarang.					
2	Pekerjaan yang saya miliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatifitas).					
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					

5	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.					
6	Dukungan pekerjaan yang saya dapatkan dari supervisor sangat besar.					
7	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.					
8	Rekan kerja saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
9	Saya bekerja di lingkungan yang nyaman.					
10	Saya sangat menyukai lingkungan kerja saya.					

### C. Intensi Pindah Kerja (*Turnover Intention*)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sering berpikir untuk memulai atau membuka bisnis sendiri.					
2	Saya sering berpikir untuk menciptakan pekerjaan yang baru.					
3	Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat.					
4	Saya berniat untuk keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada pengembangan karir.					
5	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya.					
6	Saya berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya.					
7	Saya sering mencari informasi mengenai pekerjaan lain.					
8	Saya selalu membandingkan pekerjaan saya yang sekarang dengan pekerjaan lain.					
9	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.					
10	Saya akan meninggalkan tempat saya bekerja bila ada pekerjaan dengan peluang karir yang lebih besar.					

## Lampiran 3

**Tabulasi Data Kuesioner**  
**Variabel *Job Insecurity* ( $X_1$ )**

No.	<i>Job Insecurity</i>								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	3	2	3	2	3	2	2	20
2	3	2	3	2	3	2	2	2	19
3	3	3	3	2	3	3	2	2	21
4	2	3	3	3	3	3	3	3	23
5	3	3	2	3	3	3	3	1	21
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	3	3	3	3	2	3	3	3	23
8	3	3	3	3	3	3	3	2	23
9	2	2	2	3	2	2	2	2	17
10	3	3	3	3	3	3	3	2	23
11	2	3	3	3	3	3	2	2	21
12	2	3	2	3	3	3	2	2	20
13	3	3	3	3	3	3	3	2	23
14	3	2	3	3	4	4	3	2	24
15	3	3	3	3	3	3	4	1	23
16	2	2	4	3	4	4	4	3	26
17	3	2	4	3	3	4	3	3	25
18	3	2	4	3	4	4	3	3	26
19	3	2	3	3	3	4	3	3	24
20	2	2	4	3	4	3	4	3	25
21	3	3	3	3	3	3	4	3	25
22	3	1	4	3	4	4	4	3	26
23	3	2	3	3	4	3	3	3	24
24	2	3	3	3	4	3	4	3	25
25	2	2	2	3	4	3	3	3	22
26	3	3	3	3	3	3	3	4	25
27	3	3	2	3	4	3	4	3	25
28	1	3	3	3	4	4	4	4	26
29	2	2	2	3	4	3	3	4	23
30	3	2	2	3	3	3	3	3	22
31	3	2	3	3	3	4	3	3	24
32	4	1	4	3	4	4	4	3	27
33	3	2	4	3	4	4	3	4	27
34	3	2	4	3	4	4	3	3	26
35	3	2	3	3	3	4	3	3	24
36	3	1	4	3	3	3	3	3	23
37	2	3	4	3	4	3	4	4	27
38	2	2	4	3	4	4	4	4	27
39	3	3	4	3	3	4	4	3	27
40	3	3	4	3	3	4	4	3	27
41	4	3	4	3	3	4	3	3	27
42	3	3	3	3	3	4	4	1	24
43	3	2	3	3	4	3	4	4	26
44	2	2	4	3	4	4	4	3	26
45	2	1	3	3	3	4	4	1	21
46	2	3	4	3	4	3	3	3	25
47	3	2	3	3	4	3	4	3	25
48	3	3	4	3	3	3	3	4	26
49	2	2	3	3	3	4	3	3	23
50	2	3	4	3	4	3	3	3	25
51	3	2	4	3	3	4	4	3	26

52	3	2	4	3	4	4	4	3	27
53	3	2	3	3	3	4	4	3	25
54	3	2	3	3	3	4	3	3	24
55	1	2	3	3	3	4	4	3	23
56	3	3	4	3	4	3	3	3	26
57	2	2	4	3	4	4	4	4	27
58	2	2	3	3	4	4	3	3	24
59	2	2	4	3	3	3	4	3	24
60	2	2	4	3	4	4	4	3	26
61	3	1	3	3	3	4	4	3	24
62	2	3	4	3	4	4	3	4	27
63	2	3	4	3	4	4	3	3	26
64	3	3	4	3	4	4	4	3	28
65	3	2	4	3	4	4	3	3	26
66	2	2	4	3	4	4	4	3	26
67	2	3	4	3	4	3	4	4	27
68	2	3	3	3	4	4	4	4	27
69	1	2	4	3	4	4	4	3	25
70	2	2	4	3	4	4	3	4	26
71	2	2	4	3	3	4	4	3	25
72	2	2	4	3	4	4	4	4	27
73	1	1	4	3	4	4	4	4	25
74	2	1	5	4	4	5	4	5	30
75	2	2	2	3	5	4	4	4	26
76	1	2	2	2	4	4	5	5	25
77	2	2	2	3	4	3	4	4	24
78	3	3	3	3	3	3	4	4	26
79	3	3	3	3	3	3	3	3	24
80	3	3	2	3	2	3	3	3	22
81	3	3	3	3	3	2	3	2	22
82	3	3	3	3	3	3	3	3	24
83	2	3	3	3	3	3	3	2	22
84	2	2	3	3	3	3	2	2	20
85	3	3	3	3	2	2	2	3	21
86	3	3	2	3	3	3	3	2	22
87	3	3	2	3	3	2	3	3	22
88	2	2	2	3	2	2	2	2	17
89	2	2	1	2	2	1	2	2	14
90	2	1	2	3	2	2	1	1	14
<b>Total</b>									<b>2167</b>

Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

No.	Kepuasan Kerja										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	3	3	2	2	2	2	5	5	5	4	33
2	2	5	2	2	2	2	4	5	4	5	33
3	3	3	2	3	2	2	5	5	5	5	35
4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	38
5	2	2	2	3	1	2	5	5	5	5	32
6	2	2	5	2	3	3	5	4	5	5	36
7	2	2	3	2	2	3	4	5	5	5	33
8	2	2	2	2	2	2	4	5	5	5	31
9	3	2	1	2	2	2	4	5	4	4	29
10	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	29
11	3	5	3	2	3	3	5	5	5	5	39
12	1	2	2	1	1	2	4	4	5	5	27
13	3	2	2	2	2	3	5	5	5	5	34
14	3	2	3	2	3	3	4	5	5	4	34
15	2	3	3	1	2	1	5	5	4	5	31
16	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	39
17	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	39
18	3	3	3	5	1	3	4	5	5	5	37
19	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	40
20	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	39
21	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	37
22	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	37
23	3	2	4	3	3	3	5	4	5	5	37
24	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	39
25	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	40
26	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	38
27	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	37
28	2	4	3	3	3	2	5	4	4	5	35
29	4	3	2	3	3	3	4	5	5	5	37
30	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	38
31	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	38
32	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	36
33	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	38
34	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	39
35	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	39
36	3	2	3	3	3	3	5	5	4	5	36
37	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	38
38	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	40
39	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	37
40	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	38
41	3	4	3	4	3	3	5	5	5	5	40
42	1	4	1	2	1	1	5	5	4	5	29
43	3	3	3	4	3	3	5	5	5	5	39
44	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	37
45	4	3	1	3	3	3	4	4	5	5	35
46	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	40
47	4	3	2	2	4	3	5	5	5	5	38
48	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	41
49	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	39
50	4	3	3	2	4	3	4	5	5	5	38
51	3	2	3	3	3	3	5	5	5	4	36
52	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	37
53	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	42
54	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	38
55	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	38



### Variabel Intensi Pindah Kerja (Y)

No.	Intensi Pindah Kerja										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
1	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	25
2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	23
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	27
4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	26
5	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	27
6	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	25
7	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25
8	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	24
9	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	22
10	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	24
11	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	25
12	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	19
13	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	24
14	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	24
15	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
16	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	22
17	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	20
18	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	20
19	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18
20	1	2	1	1	3	1	2	3	3	3	20
21	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	22
22	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2	27
23	2	1	2	2	3	3	2	3	4	3	25
24	2	2	2	2	4	4	2	2	3	3	26
25	3	2	1	1	4	4	2	2	4	2	25
26	2	2	2	2	4	3	1	3	3	1	23
27	1	2	1	2	3	4	3	1	3	2	22
28	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	21
29	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	20
30	2	2	2	1	3	3	2	2	3	3	23
31	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	24
32	2	1	2	1	3	2	3	2	3	3	22
33	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	21
34	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	22
35	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	22
36	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	25
37	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	20
38	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	21
39	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
40	2	1	2	1	3	2	2	2	3	1	19
41	2	2	2	1	1	3	3	2	3	3	22
42	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	16
43	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	23
44	3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	21
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
46	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	19
47	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	22
48	2	2	2	1	2	4	2	4	2	2	23
49	2	2	2	1	3	4	3	2	2	2	23
50	2	1	2	1	2	4	2	1	2	2	19
51	1	2	1	2	2	4	2	2	2	2	20
52	2	2	2	1	3	4	2	2	3	2	23
53	2	2	1	2	2	5	2	2	2	2	22
54	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	16
55	2	1	1	2	3	2	3	2	3	1	20
56	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	21





## Lampiran 4

## Hasil Olah Data SPSS

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel *Job Insecurity* ( $X_1$ )

		Correlations								
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	xtot
x1	Pearson Correlation	1	-.271**	-.046	-.181	.190	.124	.052	-.054	.228*
	Sig. (2-tailed)		.010	.670	.087	.073	.244	.626	.614	.030
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x2	Pearson Correlation	-.271**	1	.280**	.266*	.088	.123	.068	.219*	.463**
	Sig. (2-tailed)	.010		.007	.011	.412	.249	.527	.038	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x3	Pearson Correlation	-.046	.280**	1	.101	.011	.036	-.038	.289**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.670	.007		.344	.917	.734	.725	.006	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x4	Pearson Correlation	-.181	.266*	.101	1	-.097	-.056	.135	.110	.287**
	Sig. (2-tailed)	.087	.011	.344		.364	.598	.206	.302	.006
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x5	Pearson Correlation	.190	.088	.011	-.097	1	.229*	-.037	.191	.533**
	Sig. (2-tailed)	.073	.412	.917	.364		.030	.729	.071	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x6	Pearson Correlation	.124	.123	.036	-.056	.229*	1	-.011	.167	.552**
	Sig. (2-tailed)	.244	.249	.734	.598	.030		.920	.116	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x7	Pearson Correlation	.052	.068	-.038	.135	-.037	-.011	1	.070	.346**
	Sig. (2-tailed)	.626	.527	.725	.206	.729	.920		.512	.001
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
x8	Pearson Correlation	-.054	.219*	.289**	.110	.191	.167	.070	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.614	.038	.006	.302	.071	.116	.512		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90
xtot	Pearson Correlation	.228*	.463**	.428**	.287**	.533**	.552**	.346**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.006	.000	.000	.001	.000	
	N	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).

## Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.803	8

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

		Correlations										
		m1	m2	m3	m4	m5	m6	m7	m8	m9	m10	mtot
m1	Pearson Correlation	1	-.181	.110	-.097	-.044	.266*	.102	.101	-.056	.135	.239*
	Sig. (2-tailed)		.087	.302	.364	.679	.011	.339	.344	.598	.206	.023
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m2	Pearson Correlation	-.181	1	-.054	.190	.135	-.271**	.165	-.046	.124	.052	.252*
	Sig. (2-tailed)	.087		.614	.073	.203	.010	.121	.670	.244	.626	.016
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m3	Pearson Correlation	.110	-.054	1	.191	.179	.219*	.142	.289**	.167	.070	.531**
	Sig. (2-tailed)	.302	.614		.071	.091	.038	.182	.006	.116	.512	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m4	Pearson Correlation	-.097	.190	.191	1	-.120	.088	.424**	.011	.229*	-.037	.490**
	Sig. (2-tailed)	.364	.073	.071		.259	.412	.000	.917	.030	.729	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m5	Pearson Correlation	-.044	.135	.179	-.120	1	.041	.165	.217*	.030	.275**	.435**
	Sig. (2-tailed)	.679	.203	.091	.259		.701	.121	.039	.777	.009	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m6	Pearson Correlation	.266*	-.271**	.219*	.088	.041	1	.089	.280**	.123	.068	.396**
	Sig. (2-tailed)	.011	.010	.038	.412	.701		.402	.007	.249	.527	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m7	Pearson Correlation	.102	.165	.142	.424**	.165	.089	1	.058	.158	.371**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.339	.121	.182	.000	.121	.402		.590	.136	.000	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m8	Pearson Correlation	.101	-.046	.289**	.011	.217*	.280**	.058	1	.036	-.038	.405**
	Sig. (2-tailed)	.344	.670	.006	.917	.039	.007	.590		.734	.725	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m9	Pearson Correlation	-.056	.124	.167	.229*	.030	.123	.158	.036	1	-.011	.479**
	Sig. (2-tailed)	.598	.244	.116	.030	.777	.249	.136	.734		.920	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
m10	Pearson Correlation	.135	.052	.070	-.037	.275**	.068	.371**	-.038	-.011	1	.428**
	Sig. (2-tailed)	.206	.626	.512	.729	.009	.527	.000	.725	.920		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
mtot	Pearson Correlation	.239*	.252*	.531**	.490**	.435**	.396**	.638**	.405**	.479**	.428**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	10

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Intensi Pindah Kerja (Y)

#### Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	ytot
y1	Pearson Correlation	1	-.271**	-.046	-.181	.190	.124	.052	-.054	.165	.135	.252*
	Sig. (2-tailed)		.010	.670	.087	.073	.244	.626	.614	.121	.203	.016
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y2	Pearson Correlation	-.271**	1	.280**	.266*	.088	.123	.068	.219*	.089	.041	.396**
	Sig. (2-tailed)	.010		.007	.011	.412	.249	.527	.038	.402	.701	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y3	Pearson Correlation	-.046	.280**	1	.101	.011	.036	-.038	.289**	.058	.217*	.405**
	Sig. (2-tailed)	.670	.007		.344	.917	.734	.725	.006	.590	.039	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y4	Pearson Correlation	-.181	.266*	.101	1	-.097	-.056	.135	.110	.102	-.044	.239*
	Sig. (2-tailed)	.087	.011	.344		.364	.598	.206	.302	.339	.679	.023
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y5	Pearson Correlation	.190	.088	.011	-.097	1	.229*	-.037	.191	.424**	-.120	.490**
	Sig. (2-tailed)	.073	.412	.917	.364		.030	.729	.071	.000	.259	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y6	Pearson Correlation	.124	.123	.036	-.056	.229*	1	-.011	.167	.158	.030	.479**
	Sig. (2-tailed)	.244	.249	.734	.598	.030		.920	.116	.136	.777	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y7	Pearson Correlation	.052	.068	-.038	.135	-.037	-.011	1	.070	.371**	.275**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.626	.527	.725	.206	.729	.920		.512	.000	.009	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y8	Pearson Correlation	-.054	.219*	.289**	.110	.191	.167	.070	1	.142	.179	.531**
	Sig. (2-tailed)	.614	.038	.006	.302	.071	.116	.512		.182	.091	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y9	Pearson Correlation	.165	.089	.058	.102	.424**	.158	.371**	.142	1	.165	.638**
	Sig. (2-tailed)	.121	.402	.590	.339	.000	.136	.000	.182		.121	.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
y10	Pearson Correlation	.135	.041	.217*	-.044	-.120	.030	.275**	.179	.165	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.203	.701	.039	.679	.259	.777	.009	.091	.121		.000
	N	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90	90
ytot	Pearson Correlation	.252*	.396**	.405**	.239*	.490**	.479**	.428**	.531**	.638**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.000	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	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).

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.728	10

## Analisis Regresi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 <sup>a</sup>	.400	.393	2.98978

a. Predictors: (Constant), Job Insecurity

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	523.889	1	523.889	58.609	.000 <sup>b</sup>
	Residual	786.611	88	8.939		
	Total	1310.500	89			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Job Insecurity

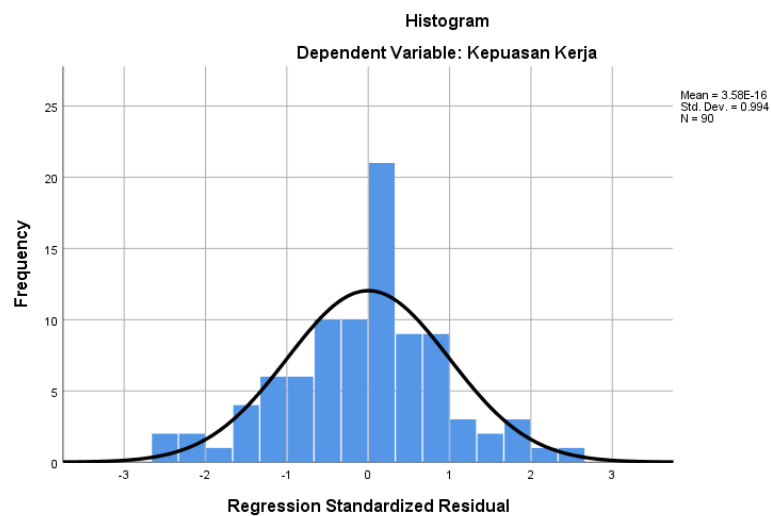
### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.736	2.730		5.763	.000		
	Job Insecurity	.862	.113	.632	7.656	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

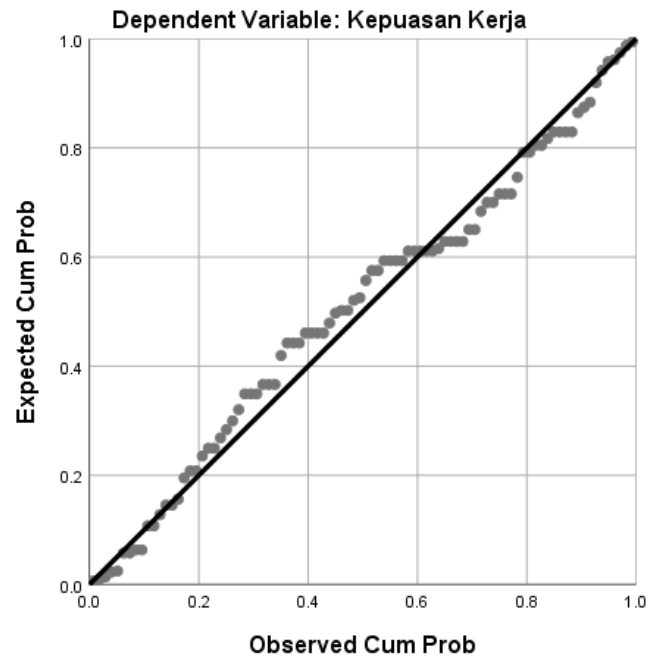
## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

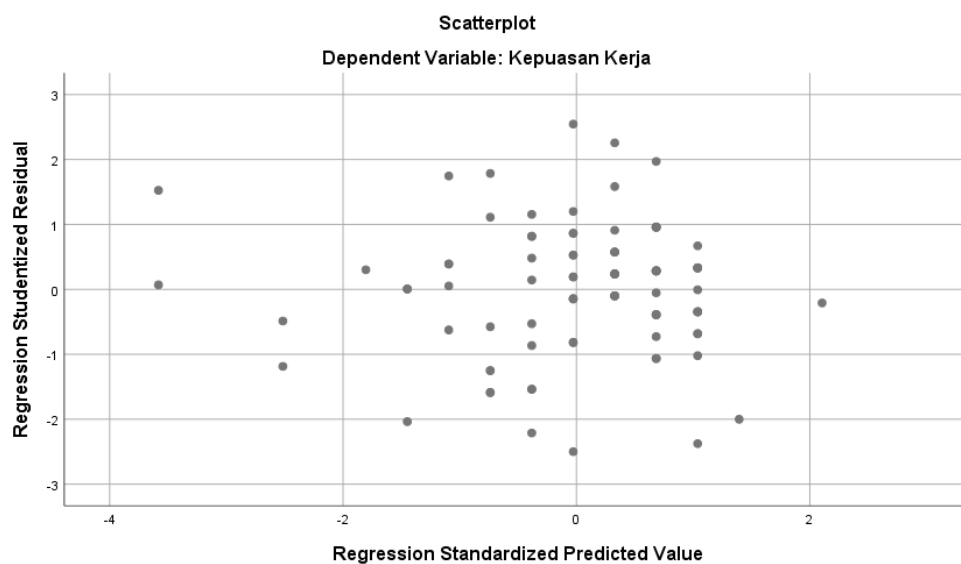


### Uji Normalitas *Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Uji Heteroskedastisitas



## Uji Kolmogorov Smirnov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97293291
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.061
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Analisis Regresi 2

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.141 <sup>a</sup>	.020	-.003	2.77843

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.677	2	6.838	.886	.416 <sup>b</sup>
	Residual	671.612	87	7.720		
	Total	685.289	89			

a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

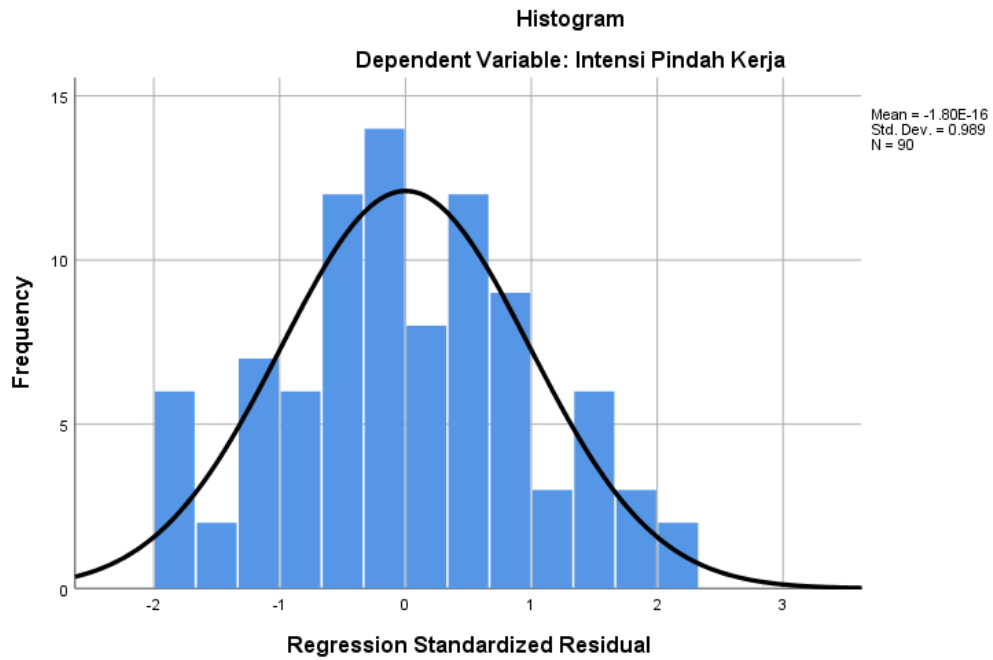
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	24.983	2.978		8.389	.000		
	Job Insecurity	-.085	.135	-.086	-.629	.531	.600	1.666
	Kepuasan Kerja	-.051	.099	-.070	-.511	.610	.600	1.666

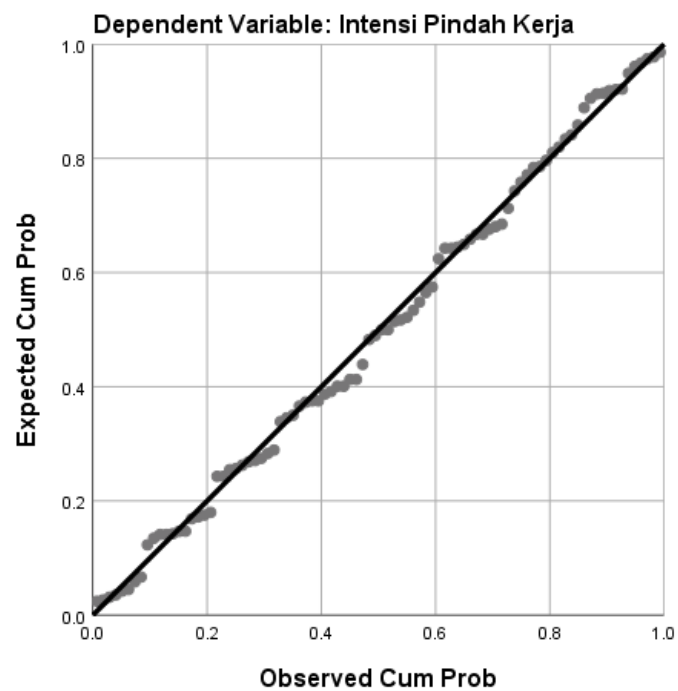
a. Dependent Variable: Intensi Pindah Kerja

## Uji Normalitas

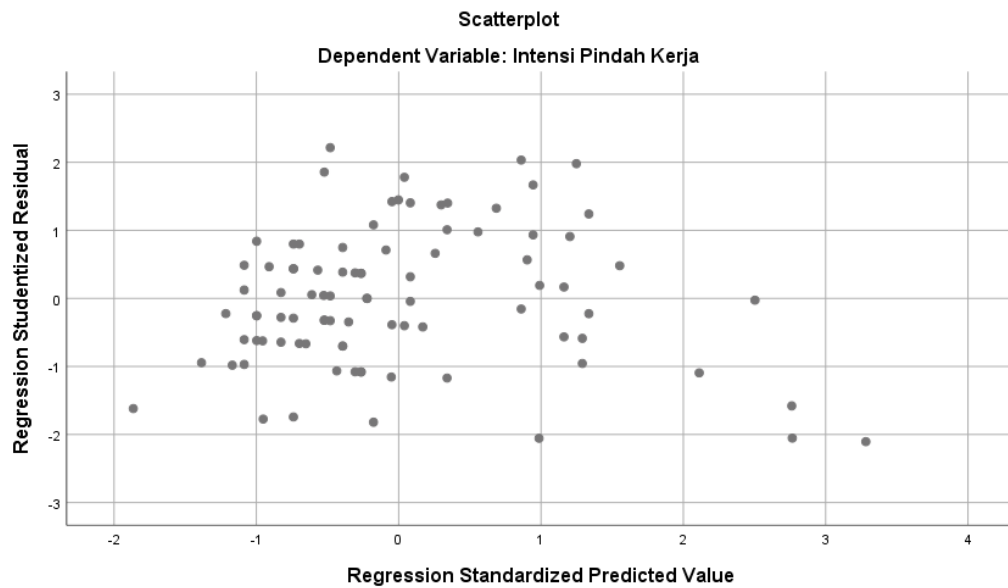


## Uji Normalitas *Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Uji Heteroskedastisitas



## Uji Kolmogorov Smirnov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74703572
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.041
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## Lampiran 5

## Surat Penelitian



Kepada Yth:  
Ketua Jurusan Manajemen Universitas Hasanuddin  
Di Tempat:

Dengan Hormat,

Yang Bertanda tangan Di Bawah Ini:

Nama : Asfan Masrich  
Jabatan: Pemimpin Dept. Quality Assurance SKAI  
menerangkan Bahwa,

Nama : Nurul Aura  
Nim : A021171531  
Jurusan: Manajemen

Benar Telah Melakukan Penelitian Pada Perusahaan Kami Sebagai Syarat Penyusunan Skripsi Dengan Judul:

**“Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Pindah Kerja pada Karyawan PT. Bank Sulselbar”**

Demikian Surat Ini Kami Sampaikan, Dan Atas Kerjasamanya Kami Mengucapkan Terimakasih.

Makassar, 30 September 2021

Hormat Kami

  
Asfan Masrich