

BAB V

PENUTUP

Bab V ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan. Di samping itu, dalam bab ini juga akan dibahas beberapa implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan dari penelitian yang ada, serta saran untuk penelitian serupa di masa mendatang.

5.1. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Persepsi karyawan PT. Minori terhadap *work engagement* memiliki nilai rata-rata tinggi.
- b. Persepsi karyawan PT. Minori terhadap *qualitative job insecurity* memiliki nilai rata-rata rendah.
- c. Persepsi karyawan PT. Minori terhadap *turnover intention* memiliki nilai rata-rata rendah.
- d. Variabel *qualitative job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
- e. Variabel *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

5.2. IMPLIKASI MANAJERIAL

Berikut adalah implikasi manajerial dari hasil penelitian ini:

1. *Turnover Intention*

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa *mean* dari variabel *turnover intention* sebesar 2,31 dan termasuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan yang kecil untuk keluar dari pekerjaannya. Meskipun hasil penelitian menunjukkan hasil yang rendah, pihak perusahaan dirasa perlu untuk mempertahankan kondisi ini. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan melakukan wawancara mendalam dengan karyawan yang mungkin akan keluar dari perusahaan (*exit interview*). Wawancara ini bertujuan untuk menggali informasi penyebab seorang karyawan keluar dari pekerjaannya. Selain menggunakan *interview*, pihak perusahaan juga dapat menyewa jasa pihak ketiga untuk melakukan penelitian terhadap karyawan perusahaan misalnya tentang kepuasan kerja mereka.

2. *Qualitative Job Insecurity*

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa *qualitative job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil analisis *mean* secara individual item pertanyaan dalam kuesioner, perasaan tidak aman karyawan terhadap pekerjaan kualitatif tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *mean* sebesar 2,4

pada tabel 4.5. Hasil ini secara keseluruhan perlu dipertahankan oleh pihak perusahaan.

Tabel 4.6 menunjukkan besaran masing-masing indikator terkait *qualitative job insecurity* karyawan. Dari keempat indikator yang ada, terdapat satu indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi dibandingkan nilai *mean* indikator lainnya. Indikator tersebut ialah perasaan tidak aman terkait dengan gaji atau upah. Pihak perusahaan disarankan untuk melakukan survey gaji pada industri serupa. Apabila gaji yang ditawarkan oleh perusahaan ternyata relatif kurang menarik dibandingkan dengan gaji yang ditawarkan oleh perusahaan lain, peninjauan kembali tentang sistem gaji perusahaan mungkin perlu dilakukan. Alternatif lain, perusahaan dapat memberikan tambahan dalam bentuk tunjangan lain yang lebih menarik.

Selain ketidakamanan terkait gaji, perasaan tidak aman terkait masa depan karir menempati urutan kedua. Pihak perusahaan disarankan untuk memberikan kepastian pada karyawan terkait masa depan karirnya. Kepastian tersebut dapat berupa kontrak kerja menjadi karyawan tetap hingga jenjang karir yang menjanjikan. Perasaan tidak aman lain yang muncul ialah ketidakamanan terkait dengan pemberian konten pekerjaan dan merasa dibutuhkan. Pihak perusahaan disarankan untuk memberikan mekanisme agar karyawan dapat menyampaikan pendapat terkait hal yang membuat mereka merasa tidak aman dalam lingkungan pekerjaannya. Pihak perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan waktu untuk

konsultasi gratis, mengadakan *gathering* untuk menggali masalah yang ada pada perusahaan, membuat semacam kotak untuk mengisikan pendapat, dan lain-lain. Hal tersebut dapat digunakan sebagai cara untuk mempertahankan tingkat perasaan aman karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasa aman dalam bekerja, pilihan untuk keluar dari pekerjaan akan menjadi lebih rendah.

5.3. KETERBATASAN PENELITIAN

Peneliti menyadari banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian antara lain peneliti hanya menggunakan sebagian kecil karyawan dari perusahaan yang diteliti sehingga hasil penelitian ini mungkin sulit untuk digeneralisasikan. Keterbatasan waktu dan dana pada saat penelitian memaksa peneliti memilih teknik sampling yang kurang maksimal yaitu *convenience sampling* dan jumlah responden yang relatif sedikit juga menjadi kendala lain.

Selain itu dalam pengumpulan informasi, pihak responden sebagian besar merasa takut untuk mengisi kuesioner dikarenakan takut apabila nanti dilaporkan kepada atasan. Akibat dari perasaan takut tersebut muncul beberapa dari mereka berkeberatan untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian ini atau mereka merasa enggan untuk mencantumkan posisi jabatan mereka dalam organisasi. Namun dalam penelitian ini, permasalahan tersebut diantisipasi dengan cara melakukan pendekatan informal terhadap responden yang dimaksud sehingga diharapkan tanggapan mereka terhadap pertanyaan dalam kuesioner relatif lebih obyektif.

5.4. SARAN

5.4.1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa keinginan karyawan PT. Minori untuk keluar dari pekerjaannya tergolong rendah. Pihak perusahaan dirasa perlu untuk mempertahankan kondisi seperti ini. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pihak perusahaan memiliki kesempatan untuk meminimalkan tingkat *turnover intention* karyawan dengan melihat variabel yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya yaitu *qualitative job insecurity*. Secara keseluruhan diketahui bahwa *qualitative job insecurity* karyawan PT. Minori tergolong rendah. Namun jika dilihat secara mendalam dapat diketahui bahwa indikator terkait dengan perasaan tidak aman soal perkembangan gaji yang menjanjikan memiliki nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan indikator lainnya. Hal ini dapat diteliti dengan melakukan survey terkait perkembangan gaji di perusahaan lainnya atau perkembangan gaji yang baik menurut karyawan. Pihak perusahaan perlu mendiskusikan dengan karyawan terkait kelayakan gaji yang diterima dan persentase kenaikan tiap tahunnya.

5.4.2. Bagi Peneliti Lain

Penelitian yang telah dilakukan tidak lepas dari kekurangan dan keterbatasan. Dengan demikian, peneliti memberikan saran bagi peneliti lain yang tertarik serta ingin memperdalam atau mengembangkan topik penelitian terkait *turnover intention*, *qualitative job insecurity*, dan *work engagement*. Pengembangan atau pendalaman topik penelitian bisa dengan cara mengaitkan faktor-faktor lain seperti usia, jabatan, status pernikahan, dan lain-lain.

Selain itu, peneliti melihat bahwa masih ada kemungkinan yang besar untuk menggali lebih dalam alasan seorang karyawan melakukan *turnover*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam akan adanya kemungkinan faktor-faktor lain yang mempengaruhi seseorang dalam memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya. Peneliti menyarankan agar peneliti lain dapat menggunakan metode lain seperti metode kualitatif karena metode ini bertujuan untuk memahami makna di balik makna yang sudah terlihat atau terjawab pada penelitian-penelitian sebelumnya. Sugiyono (2012) mengatakan bahwa suatu fenomena sosial mungkin saja dapat dijawab dari hasil penelitian kuantitatif, akan tetapi secara lebih mendalam (kualitatif) akan memiliki makna yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Almaki, Mohammed, Fitzgerald, Clark, dan Clark Michele. 2012. *The Relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia*. BMC Health Services Research.
- Amelie, Siska. 2016. 8 tanda pegawai akan berhenti kerja. Dikutip dari :<http://bisnis.liputan6.com/read/2466770/8-tanda-pegawai-bakal-berhenti-kerja>. Yang diakses pada tanggal 12 Juni 2016
- Artz, Benjamin dan Kaya, Ilkar. 2014. *Job insecurity and job satisfaction in the United States: the case of public sector union workers*. Industrial Relations Journal, 45, p. 103-120
- Biswas, Soumendu. 2016. Job Satisfaction and Job Involvement as Mediators of the Relationship Between Psychological Climate and Turnover Intention. South Asian Journal of Management, vol.16.
- Borah, Nandini dan Malakar Bitopi. 2015. Impact of Job Embeddedness on Leave Intention. SCMS Journal of Indian Management, October-December 2015, p.83-91.
- Cascio, Wayne. 2016. *Managing Human Resources 10th Edition*. Singapore: McGraw Hill International Edition
- Crossley, Craig., Bennett, Rebecca., Jex, Steve., dan Burnfield, Jennifer. 2006. *Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover*. Journal of Applied Psychology, 92:4, p.1031-1042

- Damayanti, K. 2012. Hubungan antara persepsi terhadap keadilan organisasi dengan komitmen karyawan pada organisasi di PT. Haji Ali Sejahtera Surabaya pp: 23-36
- De Witte, H. 2018. *Qualitative job insecurity and turnover intention: the mediating role of basic psychological needs in private sectors*. Universit  De Lausanne.
- De Witte, H., & Naswall, K. 2003. Objective vs Subjective job Insecurity. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 209-312.
- Ferdinand, A. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Geldenhuis, Madelyn. 2014. *Meaningful Work, Work Engagement, and Organisational Commitment*. SA Journal of Industrial Psychology vol 40, no.1.
- Gupta, Manish dan Shaheen, Musarrat. 2017. *Impact of Work Engagement on Turnover Intention: moderation by Psychological Capital in India*. IHFE University, Hyderabad, Telegana : India.
- Halbesleben, Jonathon dan Wheeler, Anthony. 2008. *The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave*. *Journal of Work & Stress*, 22, p. 242-256
- Harter, James. K., Schmidt, Frank., Keyes, Corey. 2002. *Well being in the workplace and its relationship to business outcomes*. American Psychological Association.

- Hellgren, Johny., Naswall, Katharina., Sverke Magnus. 2006. *Job Insecurity A Literature Review*. Saltsa: Eropa.
- Keyko, Kacey. 2014. *Work Engagement in nursing practice: A Relational ethics perspective*. Journal of Nursing Ethics vol.21. University of Alberta, Canada.
- Klerk, Sonja dan Stander, Marius. 2014. *Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention : The role of Psychological Empowerment*. Journal of positive Management vol 5 no3 pp 28-45:South Africa.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Edisi 4. Erlangga: Yogyakarta.
- Laine, Marjukka., Heijden, Beatrice., Wickstrom, Gustav., Hasselhorn, Hans., Tackenberg, Peter., and the NEXT Study Group. 2009. *Job Insecurity And Intent to Leave the Nursing Profession in Europe*. The International Journal of Human Resource Management, 20, p.420-438
- Liu, Yufan. 2005. *Investigating turnover intention among emergency communication specialists*. Retrieved 07 23, 2016, from University of South Florida Scholar Commons.
- Maulana, Sischa. 2012. Hubungan antara job insecurity dan work engagement pada dosen non-pegawai negeri sipil Universitas Indonesia. Universitas Indonesia: Jakarta
- Maundri, Gregorius. 2017. Interview of “PT. Minori” on his office. PT. Minori: Cikarang.

- Mcshane, Steven L dan Von Glinow, Mary A. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice for the real world 5th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Mitchell, Terrence R., Holtom Brooks., Lee, Thomas., dan Erez, Miriam. 2001. *Why people stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover*. Academy of Management Journal, 44, p.1102-1121
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh*. Jakarta : Gramedia
- Pawesti, Ristia dan Wikansari. 2016. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. Politeknik APP: Jakarta.
- Prahadi, Yeffrie. 2015. Turnover Talent Tinggi, ini dia pemicunya. Dikutip dari <https://swa.co.id/swa/trends/management/turnover-talent-tinggi-ini-dia-pemicunya-survei>. Diakses pada Mei 2018.
- Rothbard, Nancy. 2001. *Enriching or Depleting? The dynamics of engagement in work and family roles*. Sage Journals.
- Saks, Alan. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. Journal of Managerial Psychology 21 (7):600-619.
- Santoso, Agung. 2010. Statistik dari blog menjadi buku. Universitas Sanata Dharma : Indonesia
- Schaufeli, Wilmar dan Bakker, Arnold. 2003. *The Measurement of Work Engagement with a short questionnaire*. Educational and Psychology Measurement vol. 66 p 701-716.

- Schaufeli, Wilmar dan Bakker, Arnold. 2010. *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*, in *Work Engagement: A Handbook of Essential theory and Research* (eds A.B. Bakker and M.P. Leither). Psychology Press, New York, pp. 10-24.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business sixth edition*. United Kingdom : John Wiley & Sons Ltd.
- Sekiguchi, Tomoki., Burton, James., dan Sablinski, Chris J. 2008. *The role of job embeddedness on employee performance: The interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem*. Journal of Personnel Psychology, 61, p.761-792
- Smirnova, Anna. 2015. Pengaruh dimensi budaya organisasi terhadap *turnover intention* ekspatriat pada hotel bintang lima di nusa dua Bali. E journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.2. p.417-444.
- Spiegelaere, Stan De., Van Gyes, Guy., De Witte, Hans., Niesen, Wendy., dan Van Hootegeem, Geert. *On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behavior and the mediating effect of work engagement*. Journal of Creativity and Innovation Management, 23, p.318-330
- Sudjarmiko, Steve. 2011. *Pengalaman & Praktik Para Pakar : Keep Your Best People*. Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Alfabeta bandung.
- Turan, Nuray dan Cetin Cemile. 2013. *The relationship between job insecurity and burnout*. European journal of Research on Education. IAASSR.

Umar, H. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka. Jakarta.

Voigt, Emily dan Hirst, Giles. 2015. High performers intention to leave: examining the relationship with motivation and commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, p.574-588

Wheelan, Thomas., Hunger, J. David., Hoffman, Alan., dan Bamford, Charles. 2015. *Strategic Management and Business Policy : Globalization, Innovation, and Sustainability 14th edition*. United States of America : Pearson.

Yussof, Wan Fadzilah., Quelri, Abdelbaset., Zakaria, Sabarudin., Hisham, Raja Rizal. 2013. *Generation Y Turnover Intention in Business Process Outsourcing Sector*. 2nd International Conference on Management, Economics and Finance : Kinabalu, Sabah.



KUESIONER PENELITIAN



DIRGANTARA DEWATAPUTRA WANDA

No. Mhs : 155002354/PS/MM

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2018

DATA DIRI PARTISIPAN

Inisial :

Usia : <20 tahun

21 – 30 tahun

31 – 40 tahun

41 – 50 tahun

> 51 tahun

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/SMK/D3/S1/S2/S3

Jabatan :

Lama Bekerja : < 1 tahun

2-3 tahun

4-5 tahun

> 6 tahun

Status Pernikahan : Tidak/Belum/Sudah/Pernah Menikah

Keterangan : Tidak = Memilih untuk tidak menikah

Belum = Memiliki keinginan untuk menikah

Sudah = Sedang berstatus menikah

Pernah = Pernah menikah namun saat ini tidak memiliki pasangan

Kuesioner bagian I

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saat bekerja, saya merasa penuh dengan tenaga					
2.	Saat bekerja, saya merasa kuat dan penuh semangat					
3.	Saya antusias dengan pekerjaan saya					
4.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
5.	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja					
6.	Saya merasa senang ketika bekerja bersungguh-sungguh					
7.	Saya bangga dengan pekerjaan saya					
8.	Saya tenggelam dalam pekerjaan saya					
9.	Saya larut dalam pekerjaan saya ketika saya bekerja					

Kuesioner bagian II

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya sering berpikir tentang keluar dari perusahaan					
2.	Akan sangat memungkinkan bagi saya untuk mencari pekerjaan baru di tahun selanjutnya					
3.	Jika waktu kembali terulang, saya akan tetap memilih untuk bekerja di tempat kerja yang sama					

Kuesioner bagian III

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Masa depan karir saya di perusahaan ini baik					
2.	Saya merasa bahwa perusahaan dapat memberi saya konten pekerjaan yang menstimulasi dalam waktu dekat					
3.	Saya percaya bahwa perusahaan akan selalu membutuhkan kompetensi saya					
4.	Perkembangan gaji saya di perusahaan ini sangat menjanjikan					



LAMPIRAN II

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Qualitative Job Insecurity

1.1. Uji validitas

Correlations						
		J1	J2	J3	J4	TJ
J1	Pearson Correlation	1	.523**	.504**	.759**	.853**
	Sig. (2-tailed)		.003	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
J2	Pearson Correlation	.523**	1	.624**	.530**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30
J3	Pearson Correlation	.504**	.624**	1	.455*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.012	.000
	N	30	30	30	30	30
J4	Pearson Correlation	.759**	.530**	.455*	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.012		.000
	N	30	30	30	30	30
TJ	Pearson Correlation	.853**	.812**	.785**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1.2. Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.839	4

2. Turnover Intention

2.1. Uji validitas

Correlations

		T1	T2	T3	TT
T1	Pearson Correlation	1	.512**	.367*	.794**
	Sig. (2-tailed)		.004	.046	.000
	N	30	30	30	30
T2	Pearson Correlation	.512**	1	.263	.711**
	Sig. (2-tailed)	.004		.160	.000
	N	30	30	30	30
T3	Pearson Correlation	.367*	.263	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.046	.160		.000
	N	30	30	30	30
TT	Pearson Correlation	.794**	.711**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

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

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

2.2. Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	3

3. Work Engagement

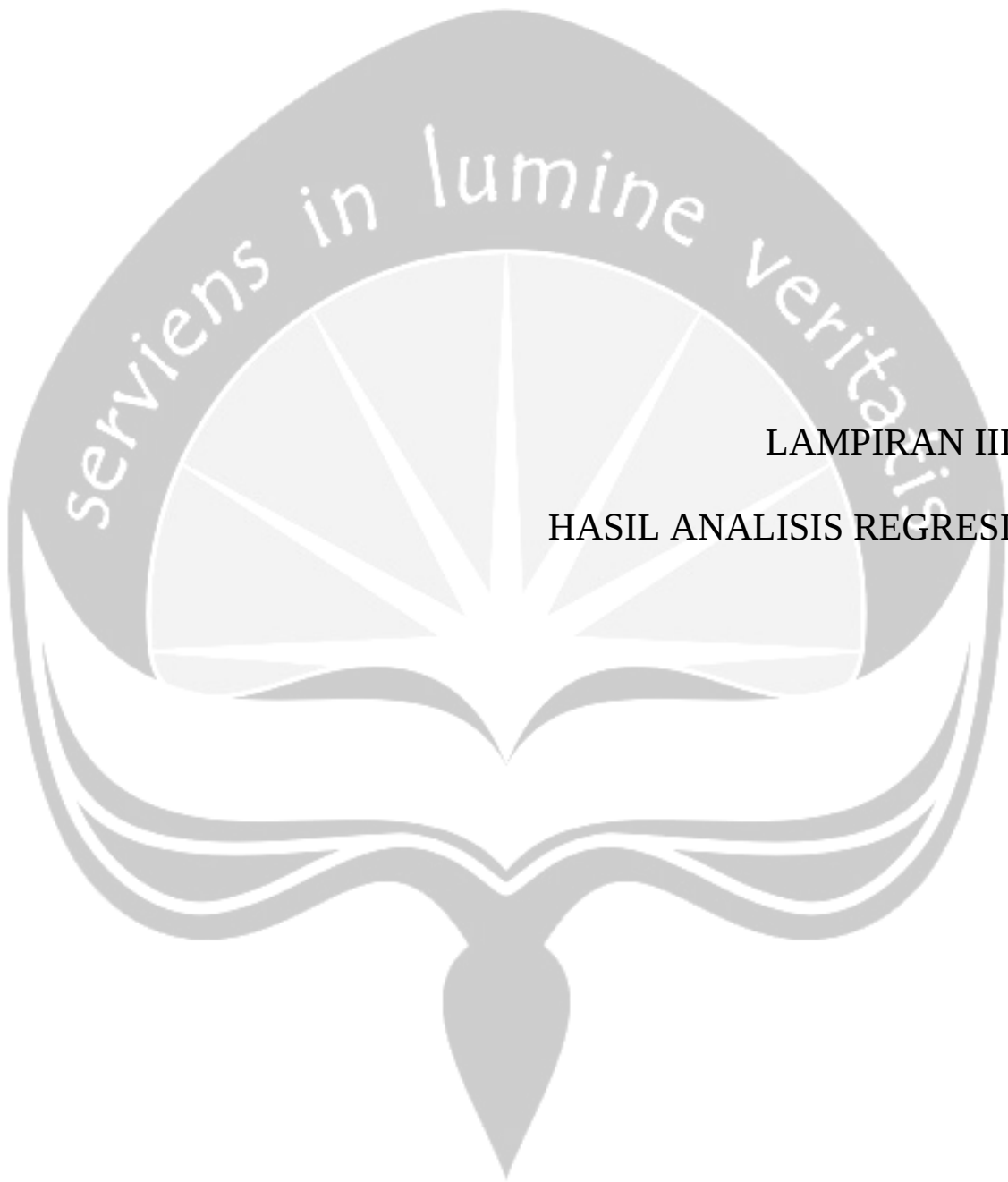
3.1. Uji validitas

		W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	W9	TW
W1	Pearson Correlation	1	.531**	.335	.192	.372*	.213	.134	.262	.287	.618**
	Sig. (2-tailed)		.003	.071	.309	.043	.259	.480	.161	.124	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W2	Pearson Correlation	.531**	1	.484**	.291	.534**	.393*	.051	.308	.158	.659**
	Sig. (2-tailed)	.003		.007	.119	.002	.032	.790	.098	.405	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W3	Pearson Correlation	.335	.484**	1	.370*	.229	.236	.203	.270	.024	.545**
	Sig. (2-tailed)	.071	.007		.044	.224	.210	.283	.150	.899	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W4	Pearson Correlation	.192	.291	.370*	1	.477**	.421*	.468**	.438*	.247	.706**
	Sig. (2-tailed)	.309	.119	.044		.008	.021	.009	.015	.189	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W5	Pearson Correlation	.372*	.534**	.229	.477**	1	.532**	.347	.290	.237	.727**
	Sig. (2-tailed)	.043	.002	.224	.008		.002	.060	.119	.208	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W6	Pearson Correlation	.213	.393*	.236	.421*	.532**	1	.234	.086	.061	.550**
	Sig. (2-tailed)	.259	.032	.210	.021	.002		.214	.651	.749	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W7	Pearson Correlation	.134	.051	.203	.468**	.347	.234	1	.631**	.177	.603**
	Sig. (2-tailed)	.480	.790	.283	.009	.060	.214		.000	.349	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W8	Pearson Correlation	.262	.308	.270	.438*	.290	.086	.631**	1	.180	.641**
	Sig. (2-tailed)	.161	.098	.150	.015	.119	.651	.000		.342	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
W9	Pearson Correlation	.287	.158	.024	.247	.237	.061	.177	.180	1	.457*
	Sig. (2-tailed)	.124	.405	.899	.189	.208	.749	.349	.342		.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TW	Pearson Correlation	.618**	.659**	.545**	.706**	.727**	.550**	.603**	.641**	.457*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.002	.000	.000	.011	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

3.2. Uji reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	9



1. Pengaruh *qualitative job insecurity* dan *work engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Minori

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Work Engagement, Qualitative Job Insecurity ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 ^a	.171	.147	2.179

a. Predictors: (Constant), Work Engagement, Qualitative Job Insecurity

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.774	2	32.887	6.929	.002 ^b
	Residual	317.997	67	4.746		
	Total	383.771	69			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Work Engagement, Qualitative Job Insecurity

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.843	2.899		2.361	.021
	Qualitative Job Insecurity	.307	.111	.333	2.759	.007
	Work Engagement	-.081	.065	-.149	-1.238	.220

a. Dependent Variable: Turnover Intention



No	Inisial	Generasi	Jenis Kelamin	Pendidikan	Divisi	Lama Bekerja	Status Pernikahan
1	H	2	1	6	1	2	2
2	ATW	2	2	6	1	2	2
3	DHA	2	1	6	1	2	2
4	Pranata Putra	2	1	6	1	2	2
5	Rijal	2	1	4	1	1	2
6	MR	2	1	4	1	1	3
7	W	2	1	4	1	1	2
8	IA	2	1	6	1	1	2
9		2	1	6	1	1	3
10	D	2	1	6	1	2	2
11	J	2	1	6	1	1	2
12	LZAF	2	1	6	1	1	2
13	A	2	2	4	1	1	2
14	D	2	2	5	1	1	2
15	B	2	1	6	1	1	2
16	A	2	1	6	1	3	3
17	Y	2	2	5	1	1	2
18	I	2	1	3	1	2	3
19	A	2	1	5	1	1	2
20	Ma	2	1	6	1	2	2
21		2	1	6	1	2	2
22	D	2	1	6	1	1	3
23	Wahyu Anggara	2	1	4	1	1	2
24	Y	2	1	6	1	2	3
25	S	2	1	6	1	1	2
26	H	2	1	6	1	1	2
27	Widya Putri	2	2	3	1	1	2
28	N	2	2	6	1	1	3
29	A	2	1	4	1	3	3
30	W	2	1	6	1	3	2
31	L	2	2	4	1	2	2
32	N	2	2	4	1	1	2
33	T	2	2	2	1	3	2
34	T	2	2	2	1	3	2
35	JP	2	1	5	1	2	3
36	A	2	2	5	1	1	2
37	MW	2	1	5	2	2	3

38	R	2	1	4	2	1	3
39	R	2	2	3	2	1	2
40	Cartoon Network	2	1	6	2	1	3
41	Q	2	2	7	2	2	3
42	R	2	2	6	2	1	2
43	V	2	1	6	2	1	2
44	P	2	1	6	2	1	2
45	AA	2	1	4	2	1	3
46	HD	2	1	3	2	1	2
47	AI	2	1	3	2	1	2
48	Khadijah	2	2	6	2	2	3
49	A	2	1	3	2	1	2
50	R	2	1	4	2	1	2
51	Roy	2	1	6	2	1	2
52	M	2	2	6	2	1	2
53	RA	2	2	6	2	1	2
54	L	2	1	4	2	1	2
55	A	2	1	4	2	1	2
56	Z	2	2	6	2	2	2
57	W	2	1	3	2	2	2
58	J	2	1	4	2	2	2
59	Entik	2	2	6	2	3	2
60	R	3	1	7	2	4	2
61	RA	2	1	4	2	1	2
62	J	2	1	4	2	1	2
63	Rie	2	1	4	2	1	3
64	H	2	2	6	2	2	2
65	MM	2	2	6	2	1	2
66	Ge	2	1	6	2	2	2
67	H	2	1	6	2	1	2
68	N	2	2	6	2	2	2
69	XYZ	2	1	6	2	1	2
70	Love	2	1	6	2	2	2

Nomor	W1	W2	W3	W4	W5	W6	W7	W8	W9	T1	T2	T3	J1	J2	J3	J4
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	1	1	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	2	3	4	4	3	3
3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	2	5	3	1	3	3	3
4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	1	3	3	2	3	4
5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	5	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	3	3
7	4	4	5	4	2	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	2
8	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	1	1	2	5
9	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	1	2	3	2	3
10	4	4	4	3	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	1	1	1	2
12	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3
13	5	5	4	4	3	3	3	3	4	2	3	2	1	2	3	3
14	4	4	4	5	4	5	4	3	4	2	2	2	3	3	1	2
15	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	1	2	3
16	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
17	2	4	4	4	3	5	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
18	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	1	1	3	2	2	2
19	3	4	5	4	4	5	4	4	3	1	3	2	1	2	3	3
20	3	4	4	4	4	5	5	4	4	1	2	2	2	1	2	3
21	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	2	2	2	2
22	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	5
23	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	3	2	4
24	3	4	4	5	5	5	5	5	4	1	1	2	1	3	1	2
25	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	2	5	2
27	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	2	2	3	3	3	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	3	2	5
29	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	1	3	1	3	3
30	4	4	5	5	3	5	5	5	5	1	3	2	2	2	1	2
31	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3
32	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	1
33	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3
34	3	3	5	3	3	4	5	4	5	2	2	3	3	3	2	2
35	4	4	5	5	4	4	4	5	5	1	1	2	1	3	1	1
36	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3
37	4	4	5	5	5	4	3	4	4	2	2	5	2	3	1	2

38	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	2	1	1	1	2
39	4	3	4	4	3	5	5	3	3	3	2	2	2	2	2	3
40	5	4	5	5	3	3	5	4	3	2	2	2	2	2	1	3
41	5	4	5	4	4	4	5	4	5	1	2	1	2	1	2	1
42	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	1	2	3
43	3	3	4	4	3	5	4	3	2	1	1	1	3	4	4	2
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	3	2	3
45	3	4	4	4	3	3	4	3	2	1	2	1	4	2	2	4
46	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	5	2	1	1	1
47	4	4	3	3	3	4	3	4	3	1	1	1	4	2	4	1
48	4	3	3	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	1	1	2
49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	1	2	3	1	1	3
50	3	4	4	5	4	5	5	4	3	2	2	2	2	1	2	2
51	3	4	4	4	3	3	5	5	3	1	1	1	3	2	2	3
52	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	3	2	3
53	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	2	2	2	1
54	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3
55	2	3	4	4	3	5	5	3	4	2	3	3	2	2	3	3
56	3	3	4	4	2	4	5	4	3	3	2	4	3	3	2	4
57	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3
58	2	3	5	5	4	4	5	5	3	2	2	3	2	2	3	3
59	3	3	4	3	2	4	5	5	4	2	3	3	2	3	3	3
60	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	2	1	1	2	2	2
61	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	5	2	5	5	1	4
62	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	3	3
63	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	2	2	3
64	3	2	4	4	3	4	3	2	2	5	1	2	2	1	2	1
65	4	4	5	5	3	4	5	4	4	1	2	2	2	2	2	2
66	4	4	5	5	3	4	4	4	4	1	2	4	2	2	2	3
67	4	4	3	4	3	3	4	3	4	1	2	2	3	2	2	4
68	4	4	4	5	3	4	4	4	3	1	2	4	2	2	3	3
69	4	4	5	4	4	5	4	4	4	1	3	1	2	1	1	3
70	3	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	5	3	2	3	2