**HUBUNGAN *JOB INSECURITY* DENGAN *TURNOVER INTENTION***

**PADA KARYAWAN GENERASI *MILENIAL* PT MIROTA KSM YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY ON TURNOVER INTENTION MILLENIAL EMPLOYEES OF PT MIROTA KSM YOGYAKARTA***

**Andika Robinson1, Nina Fitriana., M.Psi., Psikolog2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[andikarobinson123@gmail.com](mailto:andikarobinson123@gmail.com)

082137908809

**Abstrak**

Generasi *milenial* merupakan generasi *modern* yang hidup di pergantian milenium. Secara bersamaan di era ini kemajuan teknologi dan komunikasi semakin merasuk ke segala sendi-sendi kehidupan masyarakat. Generasi *milenial* memiliki kepribadian dan karakter yang jauh berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. berdasarkan pra-survey, peneliti menemukan bahwa adanya indikasi *turnover intention* pada karyawan, yang sesuai dengan aspek *turnover intention.* Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* di PT Mirota KSM. Variabel yang digunakan adalah variabel tergantung (*turnover intention*)dan variabel bebas (*job insecurity*). Adapun responden dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berusia 22-42 tahun dan sudah bekerja minimal 3-6 bulan (n=90) yang di peroleh dengan menggunakan Teknik purposive sampling dan teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment yang dikembangkan oleh Pearson. Hasil penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM dengan koefisien korelasi (rxy) = 0,217 dengan p = 0,020 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM sehingga hipotesis dalam penelitian ini di Terima.

**Kata Kunci**: *Job Insecurity*, *Turnover Intention*, Karyawan, Generasi Milenial

*The millennial generation is a modern generation living through the turn of the millennium. At the same time, the advance in technology and communication in this era becomes more integrated in society’s daily life. Millennials have vastly different personalities and characters compared to previous generations. Based on the pre-research survey, the researcher found that there are indications of turnover intention of employees, which matches the aspects affecting it. The purpose of this study is to determine the relationship between job insecurity and turnover intention on millennial employees in PT Mirota KSM. The variables of this study are the dependent variable (turnover intention) and independent variable (job insecurity). The respondents in this research are millennial employees of ages 22-42 years who has worked for a minimum of 3-6 months (n = 90) using the purposive sampling technique, whereas the data is collected using the Likert scale model questionnaire. The hypothesis testing was conducted using Pearson’s product moment correlation analysis. The results show that there is a significant and positive relationship between job insecurity and turnover intention on millennial employees in PT Mirota KSM with a correlation coefficient (rxy) = 0.217 with p = 0.020 (p < 0.050). This means that the hypothesis that there is a relationship between job insecurity and turnover intention on millennial employees in PT Mirota KSM is accepted.*

***Keywords****: job insecurity, turnover intention, employee, millennials*

**PENDAHULUAN**

Pada saat ini persaingan ekonomi di era globalisasi semakin meningkat, organisasi maupun perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya sehingga mampu bersaing serta memenangkan pasar (Alifian, 2016). Untuk mencapai hal tersebut tentunya perusahaan memerlukan sumberdaya untuk bersaing dan mempertahankan keunggulan. Sumberdaya yang sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi yaitu sumber daya manusia (Wonowidjojo & Tanoto, 2018).

Hasil Sensus Penduduk tahun 2020 menunjukkan penduduk Indonesia didominasi oleh Generasi Z. Total terdapat 74,93 juta atau 27,94% dari total penduduk Indonesia. Komposisi penduduk terbesar selanjutnya berada di usia produktif, yaitu kaum milenial sebanyak 69.38 juta atau 25,87% jiwa (Jayani, 2021). melihat data tersebut dapat dikatakan bahwa generasi milenial adalah sumber daya manusia dengan potensi yang luar biasa yang sangat diperlukan pada masa ini, dimana teknologi komunikasi menjadi yang terdepan (Imelda, 2019).

Generasi *milenial* memiliki kepribadian dan karakter yang jauh berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya di antaranya adalah: 1. Gaji bukan tujuan utama bagi mereka, 2. Kurangnya orientasi mengenai kepuasan kerja pada generasi *milenial,* 3. Generasi *milenial* tidak menyukai atasan yang otoriter dan suka memerintah, tetapi mereka lebih suka dengan pemimpin, 4. Generasi *milenial* tidak ingin dinilai dalam periode tahunan terhadap kinerjanya, tetapi mereka menginginkan penilaian atas apa yang sedang berlangsung. 5. Generasi *milenial* lebih berorientasi pada pengembangan diri dibandingkan dengan memperbaiki kekurangannya (Gallup, 2016). Hal tersebut disebabkan oleh dorongan diri *milenial* akan pengembangan kapasitas diri yang cukup besar. Sehingga mereka menjadi kelompok yang tidak sungkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka jika pekerjaan mereka dirasa tidak lagi sesuai dengan jiwa mereka (Perdana, 2019).

Mobley (dalam Halimah, Fathoni & Minarsih, 2016) mendefinisikan keinginan untuk pindah pekerjaan (*intention turnover*) merupakan kecenderungan atau niat individu untuk berhenti bekerja dari pekerjaan nya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk berpindah dapat dijadikan gejala awal akan terjadinya *turnover* pada karyawan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada 20 Agustus 2022 terhadap 10 orang karyawan generasi *milenial* di PT Mirota KSM. Didapatkan bahwa evaluasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan generasi *milenial* berbeda pada setiap aspeknya. Dalam aspek pertama memikirkan untuk keluar *(Thinking Of Quitting)* , Aspek kedua adalah mencari alternatif pekerjaan *(Intention of search for alternatives)*, Aspek ketiga adalah niat untuk keluar (*Intention to quit*). Selain itu juga karyawan mengatakan sudah menabung dan memiliki rencana membuka usaha sendiri. Dari hasil wawancara tersebut didapatkan bahwasanya generasi milenial memiliki *turnover* yang cukup tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menemukan bahwa adanya indikasi *turnover intention* pada karyawan, yang sesuai dengan aspek *turnover intention* menurut Mobley (dalam Halimah, Fathoni & Minarsih, 2016) yaitu pikiran-pikiran untuk berhenti, mencari alternatif pekerjaan, dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan,

Maka dapat disimpulkan bahwa secara garis besar karyawan mengalami *turnover intention* yang disebabkan oleh beberapa faktor yang mana ia bekerja dan berkeinginan untuk mencari sebuah pekerjaan baru yang menurutnya lebih baik. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi dan *job insecurity*.

*job insecurity* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan *turnover intention* pada karyawan seperti yang telah dijelaskan pada aspek-aspek di atas. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ashford, Lee & Bobko (1989) yang menyatakan bahwa *job insecurity* merupakan perasaan ketidak amanan, stres, gelisah dan merasa tidak pasti dalam kaitanya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan, perasaan yang dimunculkan tersebut dapat menimbulkan efek terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hal ini diperkuat dengan penemuan Yuniasanti dkk (2019) yang menyebutkan ketika generasi *milenial* menemukan lingkungan kerja yang tidak sehat, maka cenderung memiliki niat keluar lebih tinggi dari perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang diajukan untuk dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat Hubungan antara *job Insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *milenial* PT Mirota KSM”?

**METODE**

Variabel dalam penelitian ini menggunakan variabel tergantung yaitu *turnover intention* dan variabel bebas yaitu *job Insecurity.*  subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi millenial di PT.Mirota KSM. Data dalam penelitian ini di peroleh dari hasil kuisioner yang sudah di isi oleh 90 subjek. Responden penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial yang telah bekerja di PT Mirota KSM minimal 3-6 bulan

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala dengan model skala Likert. Sebelum digunakan dalam penelitian, *skala turnover intention* dan *skala job insecurity* terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas isi.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment yang dikembangkan oleh Pearson untuk

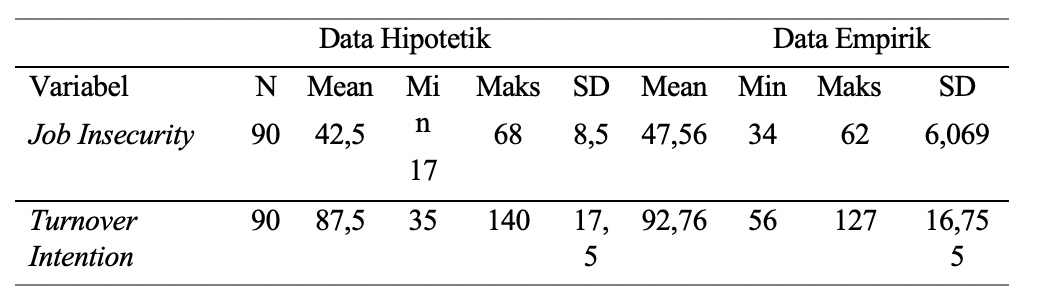
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul dari proses penelitian diperoleh perhitungan skor hipotetik dan perhitungan skor empirik dari variabel *job insecurity* dan *turnover intention*. Hasil analisis skala *job insecurity* sebanyak 17 aitem, skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Diperoleh data skor minimum hipotetik adalah (1 x n aitem) 1 x 17 = 17 dan skor maksimum (4 x n aitem) 4 x 17 = 68. Rerata (mean) hipotetik (17 + 68) : 2 = 42,5 dan standar deviasi (68 – 17) : 6 = 8,5. Sedangkan hasil analisis dari data empirik, diperoleh skor minimum 34 dan skor maksimum 62, rerata (mean) empirik 48,12 dan standar deviasi 6,069.

Hasil analisis skala *turnover intention* sebanyak 35 aitem, skor terendah 1 dan skor tertinggi 4. Diperoleh data skor minimum hipotetik adalah (1 x n aitem) 1 x 35 = 35 dan skor maksimum (4 x n aitem) 4 x 35 = 140. Rerata (mean) hipotetik (33 + 140) : 2 = 87,5 dan standar deviasi (140 – 35) : 6 = 17,5. Sedangkan hasil analisis dari data empirik, diperoleh skor minimum 56 dan skor maksimum 127, rerata (mean) empirik 92,76 dan standar deviasi 16,755. Deskripsi skor data variabel *job insecurity* dan *turnover intention* secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut:

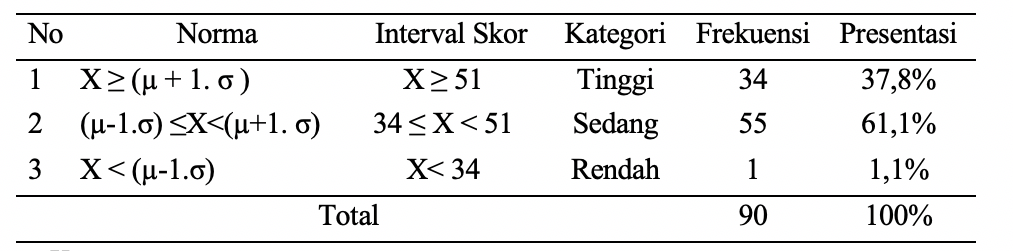
**Tabel 1. Deskripsi Statistik Data Penelitian**



1. **Kategorisasi Skor**
2. *Job Insecurity*

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel *job insecurity* karyawan *millennial* di PT Mirota KSM. Kategorisasi skor bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Penelitian melakukan kategorisasi *job insecurity* pada diri subjek berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi hipotetik yang diklasifikasi menjadi tiga jenjang seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Kategorisasi *Job Insecurity***

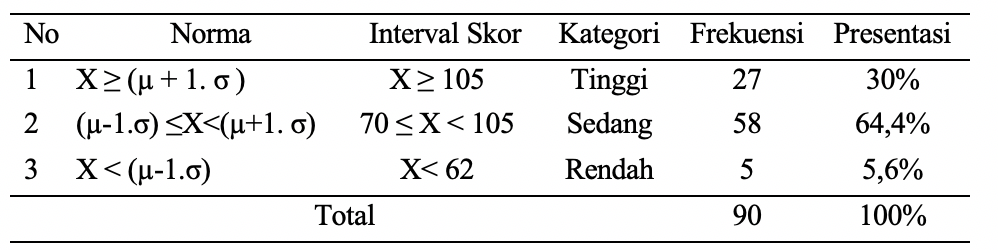


Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *job insecurity* pada karyawan millennial di PT Mirota KSM tidak memiliki kategori rendah (1,1%), sedangkan pada kategori sedang terdapat sebanyak 55 orang (61,1%), dan kategori tinggi 34 orang (37,8%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat *job insecurity* karyawan *millennial* di PT Mirota KSM sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 55 orang (61,1%).

1. *Turnover Intention*

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan pengkategorisasian pada variabel *turnover intention* karyawan *millennial* di PT Mirota KSM. Kategorisasi skor bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Penelitian melakukan kategorisasi *turnover intention* pada diri subjek berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi hipotetik yang diklasifikasi menjadi tiga jenjang seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Kategorisasi *Turnover Intention***



Keterangan

X : Skor Subjek

µ : Rerata Hipotetik

σ : Standar Deviasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *turnover intention* pada karyawan millennial di PT Mirota KSM memiliki kategori rendah sebanyak 5 orang (5,6%), sedangkan pada kategori sedang terdapat sebanyak 58 orang (64,4%), dan kategori tinggi 27 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan *millennial* di PT Mirota KSM sebagian besar berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 58 orang (64,4%).

1. **Hasil Uji Prasyarat**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang diukur apakah mempunyai sebaran data yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis *Kolmogorov-smirnov* (KS-Z). Pedoman yang dipakai adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050 maka dapat dikatakan sebaran data mengikuti distribusi normal, dan apabila nilai signifikansi KS-Z ≤ 0,050 maka sebaran distribusi data tidak normal (Hadi, 2015).

Uji normalitas didapatkan pada variabel *job insecurity* KS-Z = 0,097 dengan p= 0,038 (p > 0,050). Sedangkan pada variabel *turnover intention* diperoleh KS-Z = 0,104 dengan p= 0,017 (p < 0,050). Data tersebut menunjukkan skor variabel *job insecurity* terdistribusi secara tidak normal dan skor variabel *turnover intention* terdistribusi secara tidak normal.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0,050 berarti kedua variabel terdapat hubungan yang linear dan apabila nilai p > 0,050 maka kedua variabel bukan hubungan yang linear (Hadi, 2015). Hasil uji linearitas variabel *job insecurity* dan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien linier F = 7,935 dan p= 0,006 (p < 0,050) yang berarti hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* merupakan hubungan yang linear.

1. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh *Karl Person* (Sugiyono, 2016). Teknik korelasi digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat (Hadi, 2015). Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0,050 berarti terdapat korelasi dan apabila p > 0,050 berarti tidak terdapat korelasi. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien (rxy) = 0,217 dengan p = 0,020 (p < 0,050).

Sugiyon (2016) mengatakan bahwa nilai korelasi (rxy) = 0,217 menunjukkan tingkat hubungan kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori rendah karena berada diinterval 0,20 – 0,399. Adanya korelasi tersebut menunjukkan terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R2 ) adalah 0,079 yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 7,9% terhadap *turnover intention* dan sisanya 92,51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. **Pembahasan**

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk mengetahui hubungan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* di PT Mirota KSM. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 90 subjek karyawan generasi *millennial* di PT Mirota KSM dan memiliki usia 22-42 tahun. Berdasarkan analisa pada uji *product moment* diperoleh hasil koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,217 dengan p = 0,020. Koefisien determinasi (R2 ) adalah 0,079 yang menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki kontribusi sebesar 7,9% terhadap *turnover intention* dan sisanya 92,51% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi Menurut (Pawesti & Wikansari, 2017).

Berdasarkan kategorisasi skala *job insecurity,* diketahui bahwa subjek penelitian memiliki skor *job insecurity* pada tingkat tinggi sebanyak 34 subjek (37,8%), dan pada tingkat sedang sebanyak 55 subjek (61,1%) dan pada tingkat rendah sebanyak 1 subjek (1,1%). Berdasarkan hasil katagori ini dapat di simpulkan bahwa sebagian besar subjek dalam penlitian ini memiliki pemikiran dan perasan akan ketidak amanan pekerjaan yang mereka rasakan dalam katagori sedang sehingga hal ini berdampak kepada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin hal ini sesuai dengan peneliti sebelumnya menurut Saverke, Naswell & Helgeren (2002) dalam penelitiannya beberapa dampak pada karyawan dan organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan hasil katagorisasi skala *turnover intention*, di ketahui bahwa pada tingkat tinggi sebanyak 27 subjek (30%), dan pada tingkat sedang sebanyak 58 subjek (64,4%) sedangkan pada tingkat rendah sebanyak 5 subjek (5,6%). Hal ini menunjukan bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki *turnover intention* yang dominan berada di kategori sedang dan hanya terdapat 5,6% karyawan generasi *milenial* yang memiliki *turnover intention* yang rendah. *Turnover intention* yang belum masuk kategori tinggi, membuat karyawan merasakan keamanan dan kepuasan dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan mereka, sehingga mampu mengeluarkan peforma terbaik dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan begitu saja sehingga perusahaan mampu mempertahankan SDM yang telah mereka miliki untuk menekan angka *turnover* yang tinggi (Mobler,1978).

Judge & locke (1993) menyebutkan bahwa seseorang ingin berpindah (*turnover intentions*) salah satunya yakni karena dipengaruhi secara buruk oleh pemikiran *dysfunctional*. Dorongan tersebut terjadi disebabkan oleh beberapa insiden diantaranya yakni adanya konflik, ketidakpuasan dalam bekerja, ketidaksenangan terhadap pekerjaan yang semuanya merupakan pemicu perasaan tidak aman dalam bekerja *(job insecurity).* Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit tercapai ketika karyawan memiliki ketakutan akan kehilangan pekerjaan dan status soail di masyarakat yaitu merasa cemas dan khawatir kehilangan status mereka dalam masyarakat seperti kedudukan, kekayaan, keturunan dan pendidikan (Rowntree,2005). Saylor (2004) menjelaskan bahwa Ketika perusahaan mampu mempertahankan status karyawan di tempat kerja maka karyawan tidak akan merasa resah dan khawatir maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan peforma terbaik mereka dan bekerja secara optimal. Hal ini di dukung dengan hasil data lapangan yang menunjukan bahwa subjek merasa takut dan khawatir akan di berhentikan dari pekerjaan mereka dalam waktu dekat sehingga hal ini mempengaruhi peforma kerja serta kepercayaan subjek terhadap perusahaan mereka bekerja.

Berdasarkan hasil analisis yang telah di lakukan oleh peneliti dapat di nyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *milenial*. Artinya semakin tinggi *job insecurity* maka akan semakin tinggi *turnover intention*, sebaliknya semakin rendah *job insecurity* maka *turnover intention* akan cenderung rendah. Berdasarkan hasil penelitian di atas, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Setyawati & Setyowati (2021) hasil penelitian menemukan adanya pengaruh *job insecurity* dengan *turnover intention* pengaruh bertanda positif searah , artinya semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan diikuti peningkatan jumlah *turnover intention* karyawan*.*Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Windu Wicaksono 2016) yang mengatakan bahwa karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM dengan koefisien korelasi (rxy) = 0,217 dengan p = 0,020 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara *job insecurity* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka cenderung semakin tinggi *turnover intention* karyawan generasi *milennial*. sebaliknya, semakin rendah *job insecurity* maka cenderung semakin rendah *turnover intention* karyawan generasi *milennial*. Sehingga hipotesis penelitian ini di terima karena terdapat hubungan positif dalam kategori rendah antara *job insecurity* dengan *turnover intention* karyawan generasi *millennial* PT Mirota KSM Yogyakarta.

**SARAN**

Penelitian iini imampu imenjadi ibahan ievaluasi iuntuk ilebih imemperhatikan ipengelolaan ikaryawan isehingga ikaryawan imerasa inyaman idan iaman idalam isituasi ipekerjaan imereka. iKetidakamanan ikerja iyang itinggi iterjadi iketika ikaryawan imerasa imasa idepan ipekerjaanya iterancam. iDalam ihal iini iperusahaan iharus idapat imeyakinkan ikaryawan ibahwa ikaryawan imendapat ijaminan iakan imasa idepan ipekerjaanya, idengan ibegitu ikaryawan iakan imerasa iaman idan itidak iakan imeningkatnya i*turnover iintention. i*Dalam imemperbaiki itingkat i*turnover iintention* idapat idi ilakukan idengan imelakukan iperbaikan idalam isistem ipengembangan ikarir isehingga iadanya ipengembangan ikarir iyang ijelas idan imemudahkan ikaryawan idalam imengembangkan ikarir imereka. Lalu penelitian iini ihanya iberfokus ipada i*job iinsecurity* isaja, isehingga itidak isemua ifaktor iyang imempengaruhi i*turnover iintention* idapat idiungkap, isehingga ipeneliti imengharapkan ipenelitian iselanjutnya idapat imengungkap ifaktor ilain iyang idapat imempengaruhi i*turnover iintention* iyang ibelum iada idalam ipenelitian iini. iHarapannya iuntuk ipenelitian iselanjutnya ibisa imencari ilebih ibanyak ilagi ireferensi idari ijurnal iataupun ibuku-buku i*job iinsecurity* iterhadap i*turnover iintention* ipada ikaryawan igenerasi i*millennial* isehingga idapat imengkaji ijangkawan irefrensi iyang ilebih iluas, iNilai isumbangan iefektif ivariabel i*job iinsecurity* iterhadap i*turnover iintention* itergolong irendah iyaitu isebesar i7,9% ihal itersebut iperlu idi ilakuka ipenelitian ilebih imendalam iterkait ivariabel ibebas iyang ilain iyang imampu imempengaruhi itingkat i*turnover iintention. i*Strategi idalam ipenyebaran iskala i*googleform idan i*kertas ikuisioner, ipeneliti ibelum imengetahui istrategi iyang itepat idalam ipenyebaran iskala iagar iresponden itidak imemiliki ikekhawatiran iketika imengisi iskala ikarena ikhawatir iakan imempengaruhi ipekerjaannya imeskipun itelah idisisipkan i*informed iconcent. i*Misalnya idalam imenggunakan iidentitas iberupa iharus imenuliskan ialamat i*email*. iHal itersebut idapat imembuat isubjek imenjadi ikhawatir ikarena imerupakan iprivasi idan ibisa imengungkap iidentitas iasli iresponden. iSelain iitu ipeneliti imengharapkan ijuga iagar ipenelitian iselanjutnya imampu imencari iinformasi iyang ilebih idalam iterkait isubjek ipenelitian isebagai isalah isatu icara iuntuk imengurangi iterjadinya iperbedaan iantara ihasil ipada idata iawal idengan ihasil ipenelitian. i

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Barnard, N. B. (2014). *The validation of a revised version of the Job Insecurity Scale in South Africa* (Doctoral dissertation).

Schaefer, C. D. (2017). *Factors contributing to millennial turnover rates in department of defense (DOD) organizations* (Doctoral dissertation).

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, *31*(4).

Deloitte Millennial Survey. (2018). *Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0*.

Dyastuti, I. S., & Sarsono. (2020). Pengembangan karir terhadap intensi turnover. *Jurnal Psikologi Talenta*, *5*(2).

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, *9*(3), 438–448.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di gelael supermarket ( Studi kasus pada gelael superindo kota semarang ). *Journal of Management*, *2*(2).

Hidayatullah, S., Waris, A., Devianti, R. C., Sari, S. R., Wibowo, I. A., & Pw, P. M. (2000). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi go-food. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 6(2), 240–249.

Ima Alifian, M. R. (2016). Analisis pengaruh job insecurity, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah karyawan (Studi pada karyawan outsourcing PT.POS indonesia cabang kudus). *Diponegoro Journal of Management.* 5(1), 1-8.

Imelda (2019). Generasi milenial dalam industri 4.0: berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman? *Deloitte Indonesia*

Indah, Budiati., Yuni, Susianto., Windhiarso, Ponco., Sofaria, Ayuni., Henri, Asri., Putri, Larasaty., … Valent, G. S. (2018). *Statistik geneder tematik : Profil generasi milenial indonesia.*Jakarta*:* Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

Ismajli, N., Zekiri, J., Qosja, E., & Krasniqi, I. (2015). The importance of motivation factors on employee performance in kosovo municipalities. *Journal of Public Administration and Governance*, *5*(1), 23.

J. Pienaar, H. De Witte, J. H. & M. S. (2013). The cognitive / affective distinction of job insecurity : Validation and differential relations. *African Journal.* 17(2)

Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2018). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(2), 588.

Jayani, D. H. (2021). Proporsi Populasi Generasi Z dan Milenial Terbesar di Indonesia. Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi, 2020. *Databoks.Katadata.Co.Id*, 2021.

Jessica Lauren. (2017). Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT . “ X .” *Jurnal e-Komunikasi*, *5*(1).

Judge, T.A., & Locke, E.A. (1993). Effect of dysfunctional thought processes on subjective well-being and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78 (3): 475-490.

Karomah. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan job insecurity terhadap *turnover intention* pada pegawai kontrak sekolah X. *Jurnal Ilmu Manajemen.* 17(2). 58–70.

Nurmalitasari Indah Wisantyo dan Harries Madiistriyatno. (2015). Pengaruh stres kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover (Studi pada lembaga pengelola dana bergulir koperasi danusaha mikro, kecil dan menengah ). *Jurnal MIX,* *5*(1), 54–69.

Nazilah, U. (2021). Analisis penyebab turnover pada exkaryawan yayasan dana sosial al falah (ydsf) surabaya. *Jurnal Of Sharia Economics*, 4 (1), 69

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di indonesia. *Jurnal Ecopsy*, *3*(2).

Perdana, A. K. (2019). Generasi milenial dan strategi pengelolaan sdm era digital. *Jurnal Studi Pemuda*. 8(1). 75–80.

Qalbi, S. N., Muhammad, J., & Afni, I. N. (2016). Pengaruh job embeddedness terhadap intensi turnover karyawan caroline officer pt . infomedia nusantara. *Jurnal Psikologi Jambi*, *1*(1), 48–54.

Ridlo, I. A. (2012). *Turnover karyawan “kajian literatur.”.* Surabaya: Public Health Movement Publication.

Setyawati, T., & Widhy Setyowati. (2021). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh job insecurity dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan ( studi kasus pada karyawan outsourcing PT . DVN ). *Jurnal Magisma*. 9(2), 135–143.

Stefanie Martha Trimurti Wonowijoyo dan Sherly Rosalina Tanoto, S.Psi., M. C. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di pt. kediri matahari corn mills. *Agora*. *6*(1), 1–9.

Sugiyono, 2012 *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*(3), 242–264.

Triyono, S., Wahyudi, I., Harahap, D. H., Studi, P., & Umum, P. (2020). Hubungan job insecurity dan job satisfaction pada karyawan outsourcing di PT.X. *Jurnal Psikologi*, *16*(1), 25–35.

Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*s pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, *3*(2), 102-125.

Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, *3*(2).

Wardani, S. I., Sutrisno, & Pramono, R. E. (2014). Pengaruh job insecurity terhadap *turnover intention* karyawan cv putra. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa 2014*.

Wiguna, R.I. & Supriyatin (2018). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan job insecurity terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(9), 1–18.

Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention Among millennials: the role of psychological well-beingandexperienced workplace incivility. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*, 16(1), 74-8,