

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profil Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) merupakan salah satu instansi pendidikan di bawah naungan organisasi Muhammadiyah yang berlokasi di Daerah Istimewa Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta didirikan ketika diawali pada tahun 18 November 1960 Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) sebagai bagian dari Universitas Muhammadiyah. Baru pada tahun 1981 dengan perjuangan para aktivis Muhammadiyah dan didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu KH. AR. Fakhruddin dan Ketua Pimpinan Regional Muhammadiyah DIY, H. Mukhlas Abror dengan resmi mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Seiring berkembangnya saat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sudah memiliki sembilan fakultas, enam program magister, dan satu program doktor.

2. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Kita sama-sama mengetahui bahwa Daerah Istimewa Yogyakarta dikenal dengan kota pelajar. Hal tersebut tak bisa dipungkiri dengan banyaknya pilihan instansi pendidikan terbaik yang ada di provinsi DIY serta banyaknya pelajar mahasiswa yang datang untuk mencari ilmu di DIY. Melihat hal itu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mengambil bagian

sebagai pilihan instansi pendidikan untuk calon mahasiswa dan mahasiswa yang ingin kuliah di DIY. Adapun visi dan misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah:

Visi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

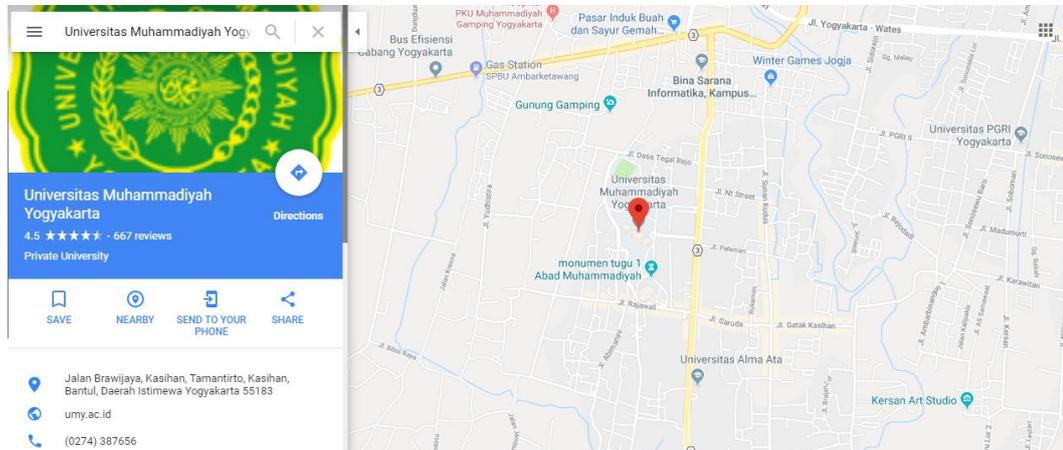
- i. Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan berlandaskan nilai-nilai Islam untuk kemaslahatan umat.

Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

- i. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- ii. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah untuk menyejahterakan dan mencerdaskan umat.
- iii. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
- iv. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional.
- v. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Lokasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Lokasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.



Gambar 4.1 Lokasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

4. Hasil Penyebaran Kuesioner

Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan mulai tanggal 6 April 2018 sampai 13 April 2018. Penyebaran dan pengambilan kuesioner dilakukan dengan mendatangi setiap unit kantor masing-masing bidang. Adapun jumlah kuesioner yang tersebar adalah sebanyak 44 kuesioner. Pada waktu pengambilan, peneliti hanya mendapatkan kuesioner sebanyak 39 kuesioner dan seluruh kuesioner dapat digunakan dalam arti tidak ada yang cacat.

Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner Pada Responden

Keterangan	Jumlah
Kuesioner dibagikan	44
Kuesioner kembali	39
Tingkat (%) kuesioner kembali	88,63 %
Kuesioner yang digunakan	39
Tingkat (%) kuesioner digunakan	100 %

Adapun jumlah karyawan yang termasuk dari bagian kriteria responden penelitian ini adalah sebanyak 46 karyawan yang berdasarkan data karyawan kontrak dari Biro Sumber Daya Manusia. Peneliti melakukan penyebaran dengan mendatangi setiap karyawan atau kantor unit biro masing-masing karyawan dan didapatkan bahwa ada 2 orang karyawan yang cuti dan resign sehingga kuesioner yang terhitung disebar sejumlah 44 karyawan.

5. Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden dari karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang bekerja sebagai karyawan sistim kerja kontrak saja. Hal ini berkaitan dengan fenomena variabel penelitian ini. Jumlah karyawan kontrak yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 46 orang yang berlatar belakang dari berbagai jenis baik kelami, usia, dan lama kerja. Berikut data lengkap responden:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden

KARAKTERISTIK	FREKUENSI	PRESENTASE
JENIS KELAMIN		
Laki-laki	29	74,4 %
Perempuan	10	25,6 %
Jumlah	39	100 %
USIA		
< 30 Tahun	29	74,4 %
30 – 40 Tahun	7	17,9 %
40 – 50 Tahun	1	2,6 %
> 50 Tahun	2	5,1 %
Jumlah	39	100 %
LAMA BEKERJA		
< 5 Tahun	28	71,8 %
5 – 10 Tahun	9	23,1 %
11 – 15 Tahun	0	0 %
16 – 20 Tahun	0	0 %
> 20 Tahun	2	5,1 %
Jumlah	39	100 %

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki untuk kateogore umur dengan jumlah 29 orang dengan presentase 74,4%. Pada kriteria umur mayoritas responden berusia di bawah 30 tahun dengan presentase 74,4%. Sedangkan untuk kateogore lama bekerja mayoritas responden bekerja kurang dari 5 (lima) tahun dengan presentase 71,8%.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan jika semua item kuesioner bisa dijadikan instrumen penelitian. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan sekaligus dengan penyebaran kuesioner terhadap sebanyak 39 responden. Apabila terdapat item kuesioner yang ditemukan tidak valid maka peneliti tidak akan menggunakannya lebih lanjut pada pengolahan data. Ghozali (2011) mengungkapkan bahwa standar uji validitas adalah di bawah 0,05. Oleh karena itu nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dikatakan valid. Namun jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dikatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas:

i. Variabel *Turnover Intention*

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Turnover Intention*

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,874	0,000	Valid
2	0,854	0,000	Valid
3	0,830	0,000	Valid
4	0,656	0,000	Valid
5	0,752	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 39 responden adalah seluruh item kuesioner *turnover intention* dikatakan valid. Hal ini dikarenakan dilihat pada nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 5 (lima) item kuesioner dari variabel *turnover intention* dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

ii. Variabel *Job Insecurity*

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Job Insecurity*

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,641	0,000	Valid
2	0,582	0,000	Valid
3	0,553	0,000	Valid
4	0,519	0,001	Valid
5	0,543	0,000	Valid
6	0,710	0,000	Valid
7	0,624	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas juga dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 39 responden adalah seluruh item kuesioner *job insecurity* dikatakan valid. Hal ini dikarenakan dilihat pada nilai sig yang lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu 7 (lima) item kuesioner dari variabel *turnover intention* dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen pada penelitian ini

iii. Variabel *Locus of Control*

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner *Locus of Control*

Item Kuesioner	R Hitung	Sig	Keterangan
1	0,146	0,376	Tidak Valid
2	0,232	0,155	Tidak Valid
3	0,432	0,006	Valid
4	0,246	0,131	Tidak Valid
5	0,474	0,002	Valid
6	0,517	0,001	Valid
7	0,490	0,002	Valid
8	0,362	0,023	Valid
9	0,558	0,000	Valid
10	0,297	0,066	Tidak Valid
11	0,393	0,013	Valid
12	0,569	0,000	Valid
13	0,499	0,001	Valid
14	0,508	0,001	Valid
15	0,578	0,000	Valid
16	0,177	0,282	Tidak Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa uji validitas pada 39 responden untuk variabel *locus of control* ada 5 (lima) item kuesioner yang dikatakan tidak valid yakni item pertanyaan ke 1 (satu), 2 (dua), 4 (empat), 10 (sepuluh), dan 16 (enambelas). Adapun selain item kuesioner yang disebutkan adalah valid. Maka dari itu dikarnakan uji validitas pada penelitian dilakukan

sekaligus dengan penyebaran kuesioner terhadap responden, item kuesioner yang tidak valid dibuang atau tidak digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Sedangkan 11 (sebelas) item kuesioner yang dikatakan valid dan layak untuk dijadikan instrumen penelitian ini tetap digunakan untuk olah data selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Ketika semua item kuesioner dikatakan valid maka hal selanjutnya yang dilakukan adalah uji reliabilitas yang mana dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Sekaran, 2000 dalam Rahmawati, Fajarwati, dan Fauziyah, 2014). Berikut hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,852	0,6	Reliabel
<i>Job Insecurity</i>	0,695	0,6	Reliabel
<i>Locus of Control</i>	0,706	0,6	Reliabel

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel di atas maka uji reliabilitas seluruh variabel pada 39 responden dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan seluruh nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari standar reliabilitas yakni 0,6.

C. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini melakukan uji asumsi klasik yang mana terdapat uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini menggunakan kolmogorov smirnov. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah pengamatan terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 4.7 Uji Normalitas

<i>Asym . Sig . (2 tailed)</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,394	> 0,05	Normal

Sumber: Lampiran 7

2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standar	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,295	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Locus of Control</i>	0,179	> 0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel *job insecurity* dan *locus of control* lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi korelasi atau tidak antar variabel bebas. Adapun model

regresi yang baik adalah sebaiknya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	Standar Tolerance	VIF	Standar VIF	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	0,718	> 0,10	1,392	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
<i>Locus of Control</i>	0,718	> 0,10	1,392	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinieritas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dalam arti tidak terjadi multikolinieritas.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Regresi Sederhana (Hipotesis 1)

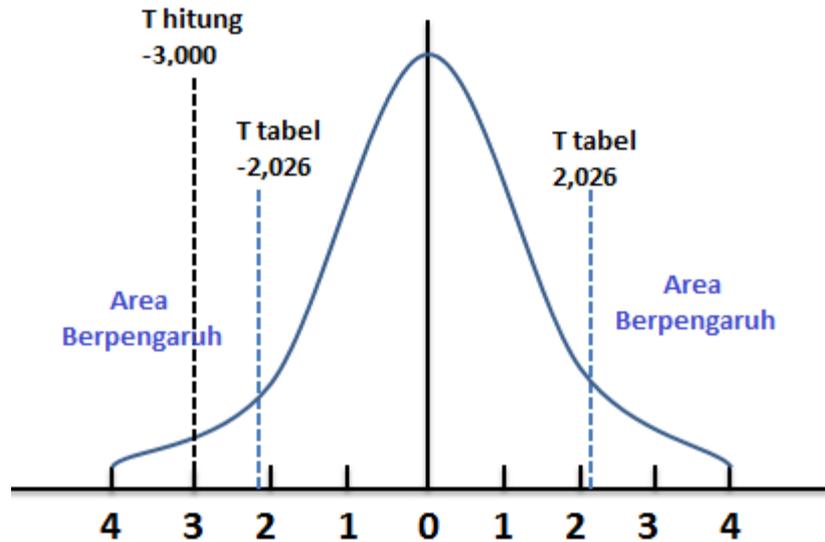
Uji regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Pada uji regresi sederhana ini akan diuji secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) serta koefisien determinasinya (R²).

Tabel 4.10 Uji Regresi Sederhana

Variabel	Beta	T Hitung	T Tabel	Nilai sig	Keterangan
<i>Job Insecurity</i>	-0,442	-3,000	2,026	0,005	Negatif Tidak Signifikan
F Hitung		9,002		0,005	
R Square	0,196				

Sumber: Lampiran 10

a. Uji Regresi Parsial (uji t)



Gambar 4.2 Kurva Uji Parsial (Uji T)

Berdasarkan tabel dan kurval di atas, didapatkan bahwa nilai t hitung - 3,000 lebih kecil dari nilai t tabel 2,026. Artinya dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 tidak memiliki pengaruh positif. Pada kurva di atas juga dapat dilihat bahwa angka nilai hitung berada di bawah -2,026 yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 memiliki pengaruh negatif. Sedangkan nilai signifikansinya yaitu 0,005 yang mana ini lebih kecil dari 0,05 sehingga ada pengaruh signifikan pada hipotesis pertama yakni *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan tabel di atas juga diketahui uji regresi simultan bahwa nilai f hitung sebesar 9,002 dengan nilai signifikansi 0,005. Adapun ketentuan uji f yaitu nilai signifikansi $\leq 0,05$. Oleh karena itu *job insecurity* secara simultan mampu memprediksi perubahan *turnover intention*.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Adapun nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada angka *R Square* sebesar 0,196 yang berarti *job insecurity* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 19,6%.

2. Uji Regresi Moderasi (Hipotesis 2)

Uji regresi moderasi ini dilakukan untuk melihat apakah variabel *locus of control* pada penelitian ini mampu memoderasi hubungan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.11 Uji Regresi Moderasi

Variabel	Nilai R Square	Keterangan
<i>Job insecurity</i> terhadap <i>turnover intention</i>	0,196	Negatif Signifikan
<i>Locus of control</i> sebagai variabel moderasi	0,264	Memoderasi

Sumber: Lampiran 11

Berdasarkan tabel di atas dan uji t sebelumnya diketahui bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Setelah dilakukan uji regresi moderasi yang sebelumnya nilai *r square* *job insecurity* 0,196 atau 19,6% lalu didapatkan nilai *r square* moderasi variabel *locus of control* meningkat menjadi 0,264 atau 26,4%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* mampu memoderasi hubungan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan menguatkan pengaruh negatifnya.

3. Analisis Deskriptif Statistik Variabel

Analisis deskriptif ini untuk menjelaskan kelompok melalui modus, mean dan variasi kelompok dengan menggambarkan kondisi yang sesungguhnya dari variabel penelitian (Ghozali, 2011) yang mana variabel penelitian ini adalah *job insecurity*, *locus of control* dan *turnover intention*. Pengukuran atas jawaban responden ini menggunakan pengukuran sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai Kelas Interval Analisis Deskriptif

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Lampiran 12

Adapun analisis statistik deskriptif terhadap variabel dalam penelitian ini dapat diketahui dengan tabel sebagai berikut:

a. *Turnover Intention*

Tabel 4.13 Deskriptif Statistik *Turnover Intention*

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	2,87
<i>Median</i>	3
<i>Mode</i>	3
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	561

Sumber: Lampiran 13

Berdasarkan tabel deskriptif statistik di atas diketahui beberapa nilai mean, median, modus, dan jumlah dari hasil data responden. Diketahui mean dari data responden pada variabel *turnover intention* adalah 2,87. Adapun mediannya adalah 3, dan modusnya 3 dari jumlah hasil data responden sebesar 561. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 2,87 terkategori sedang (tabel 4.12) maka hasil nilai tersebut tergolong sedang dalam arti variabel *turnover intention* memiliki hasil nilai responden yang sedang yakni 2,87 yang di tergolong antara 2,60-3,39.

b. Job Insecurity

Tabel 4.14 Deskriptif Job Insecurity

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	3,65
<i>Median</i>	4
<i>Mode</i>	4
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	999

Sumber: Lampiran 14

Berdasarkan tabel deskriptif statistik di atas diketahui beberapa nilai mean, median, modus, dan jumlah dari hasil data responden. Diketahui mean dari data responden pada variabel *job insecurity* adalah 3,65. Adapun mediannya adalah 4, dan modusnya 4 dari jumlah hasil data responden sebesar 999. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 3,65 terkategori tinggi (tabel 4.12) maka hasil nilai tersebut tergolong tinggi dalam arti variabel *job insecurity* memiliki hasil nilai responden yang tinggi yakni 2,87 yang di tergolong antara 3,40-4,19.

c. *Locus of Control*

Tabel 4.15 Deskriptif *Locus of Control*

Keterangan	Nilai
<i>Mean</i>	3,49
<i>Median</i>	4
<i>Mode</i>	4
<i>Minimum</i>	1
<i>Maximum</i>	5
Total	1499

Sumber: Lampiran 15

Berdasarkan tabel deskriptif statistik di atas diketahui beberapa nilai mean, median, modus, dan jumlah dari hasil data responden. Diketahui mean dari data responden pada variabel *locus of control* adalah 3,49. Adapun mediannya adalah 4, dan modusnya 4 dari jumlah hasil data responden sebesar 1499. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan nilai *mean* 3,49 yang terkategori tinggi (tabel 4.11) maka hasil nilai tersebut tergolong tinggi dalam arti variabel *locus of control* memiliki hasil nilai responden yang tinggi yakni 3,49 yang di tergolong tinggi antara 3,40-4,19.

4. Pembahasan

a. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Kontrak UMY

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan

dengan nilai t hitung -3,000 dengan nilai signifikansinya 0,005 yang mana nilai tersebut signifikan dikarenakan di bawah 0,05.

Karyawan ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya bisa disebabkan oleh banyak hal seperti komitmen organisasi, *job insecurity*, dan ketidakjelasan peran (Robbins dan Judge, 2008 dalam Basuki dan Tunggal, 2016). Karyawan kontrak yang merupakan indikator dari terjadinya *job insecurity* (Ashford dkk, 1989 dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016) tentu akan memberikan dampak positif bagi keinginan karyawan untuk berhenti kerja sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Suana (2016). Akan tetapi penelitian ini berbanding terbalik bahwa hasil penelitian menyatakan *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan Soedarmadi, Christy, dan Dewi (2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Hafiz, Parizade, dan Hanafi (2016) mengungkapkan bahwa faktor lain terjadinya *turnover intention* adalah pengembangan karir. Perusahaan yang menerapkan sistem pengembangan karir yang baik akan menyebabkan keinginan berhenti kerja karyawan rendah, begitupun sebaliknya jika perusahaan tidak melakukan pengembangan karir yang baik pada karyawannya akan membuat *turnover intention* karyawan tinggi. Menurut Ibu Isti, salah satu karyawan BSDM UMY, karyawan kontrak di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta diketahui memiliki kesempatan untuk bisa menjadi karyawan tetap sehingga karyawan kontrak memiliki peluang

pengembangan karir yang baik. Selain itu pemberian kompensasi pada karyawan kontrak Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga terkategori baik yang mana kompensasi yang diberikan di atas upah minimum kota/kabupaten. Pemberian kompensasi yang baik akan membuat keinginan berhenti kerja karyawan rendah dan sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak baik akan memicu terjadinya *turnover intention* karyawan (Rohmawati dkk 2017).

Peneliti juga melakukan wawancara langsung dengan beberapa responden terkait kadar *turnover intention* yang dimiliki karyawan kontrak. Salah dua karyawan yang peneliti wawancara adalah Bapak Sukirno yang merupakan karyawan kontrak unit Fakultas Pertanian. Pak Sukirno menyatakan bahwa beliau tidak memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya saat walaupun status pekerjaannya saat ini adalah karyawan kontrak. Beliau beralasan bahwa dia memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini rendah. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan Amri, M, dan Riyanto (2017) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pak Sukirno merasakan kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan beliau merasa karyawan kontrak memiliki kesempatan promosi untuk bisa menjadi karyawan tetap dan ini juga berbanding lurus dengan teori indikator variabel kepuasan kerja (Luthans, 2005). Karyawan kontrak lain yang peneliti wawancara adalah Bapak Farkhan Hasani yang bekerja

pada unit Lembaga Pengkajian dan Pengamalan Islam. Pak Farkhan mengatakan bahwa beliau juga tidak memiliki kadar *turnover intention* yang tinggi walaupun statusnya saat ini adalah karyawan kontrak. Hal ini dikarenakan beliau merasakan komitmen terhadap instansi dan pekerjaannya saat ini sehingga beliau merasa tidak ingin untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahim, Anisah, dan Dewi (2017) yang mengatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Pengaruh *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Pengaruh Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Pembahasan hasil analisis data dari hipotesis kedua tidak diperlukan lagi dikarenakan penelitian hipotesis pertama ditolak. Walaupun berdasarkan analisis data di atas dibuktikan dengan nilai r square atau nilai pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* yang sebelumnya sebesar 19,6% menjadi 26,4%. Selain itu analisis deskriptif data responden juga menyatakan bahwa sifat lokus kendali yang dimiliki karyawan kontrak tinggi dengan deskriptif statistik yang nilai meannya 3,49 (tabel 4.15) sehingga secara analisis data menunjukkan *locus of control* mampu memoderasi dengan menguatkan pengaruh negatif *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Hasil analisis data tersebut tidak memerlukan pembahasan yang mana penelitian moderasi bergantung

terhadap hipotesis pertama. Maka jika hipotesis pertama ditolak hipotesis kedua moderasi tidak diperlukan lagi atau penelitian moderasi ini gagal.