

Toxic Leadership (X1)

Menurut [9] ***toxic leadership*** menggambarkan pemimpin yang bersikap menekan, merugikan, serta memperlakukan bawahannya secara tidak adil. Kepemimpinan seperti ini bisa membawa dampak buruk terhadap keamanan dan keberhasilan organisasi. Pemimpin toksik cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadi, menggunakan ancaman dan paksaan, serta mengabaikan pendapat timnya. Indikator ***toxic leadership*** merujuk pada [16] yaitu:

Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Skala
<i>Toxic Leadership (X1)</i>	Gaya Kepemimpinan yang Cenderung Narsistik	Pemimpin saya terlihat memiliki rasa percaya diri yang sangat tinggi dalam menjalankan perannya.	Likert
	Gaya Kepemimpinan yang Otoriter	Pemimpin saya cenderung lebih memberikan dukungan kepada individu yang dinilai strategis bagi pencapaian tujuan kerja.	Likert
		Pemimpin saya sesekali memberikan arahan tegas tanpa menyampaikan alasan secara mendetail.	Likert
	Kepemimpinan yang Kasar	Pemimpin saya kadang mengingatkan kembali pengalaman masa lalu yang belum berhasil secara terbuka.	Likert
	Kepemimpinan yang Sulit Diprediksi	Pemimpin saya tidak selalu menunjukkan respons yang konsisten terhadap kebutuhan bawahan di luar konteks pekerjaan.	Likert
	Pemimpin yang Berorientasi pada Kepentingan Pribadi	Dalam beberapa situasi, keputusan yang diambil pemimpin tampak sejalan dengan tujuan pribadi atau pengembangan kariernya.	Likert
		Pemimpin saya lebih sering menekankan pada hak dan wewenangnya dalam organisasi dibandingkan tanggung jawab yang diemban	Likert

Job insecurity (X2)

Menurut [28] dalam [17], job insecurity atau ketidakamanan kerja merujuk pada tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa tidak memiliki kendali untuk mengubah keadaan tersebut. Indikator job insecurity merujuk pada [17]:

Variabel	Indikator	Item pertanyaan	Skala
Job insecurity (X2)	Status kepegawaian	Dalam pandangan saya, ada kemungkinan posisi saya di perusahaan ini dapat berubah sewaktu-waktu.	Likert
	Masa kerja yang pendek	Saya menyadari bahwa faktor usia bisa menjadi salah satu hal yang memengaruhi keberlanjutan pekerjaan.	Likert
	Jadwal Pekerjaan yang tidak tentu	Dalam pandangan saya, perubahan jadwal kerja sewaktu-waktu dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja.	Likert
	Perubahan Struktur Organisasi	Saya menyadari bahwa perubahan struktur organisasi dapat berpengaruh terhadap penempatan atau peran saya di perusahaan.	Likert
	Kemampuan yang kurang sesuai dengan kualifikasi	Dalam pandangan saya, saya perlu terus mengembangkan diri agar tetap sesuai dengan kebutuhan perusahaan.	Likert

Turnover Intention (Y)

Turnover intention adalah niat atau keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan instansi tempatnya bekerja demi memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik dan menjanjikan di masa depan.[32] Indikator *job insecurity* merujuk pada [16]:

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan (Parafrase)	Skala
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Berpikir untuk keluar	Dalam beberapa waktu terakhir, saya mulai mempertimbangkan berbagai kemungkinan terkait kelanjutan karier saya di tempat ini.	Likert
		Saya menyadari bahwa ada keinginan dalam diri saya untuk mengevaluasi hubungan kerja saya dengan organisasi saat ini.	Likert
	Keinginan untuk mencari pekerjaan	Saya mulai membuka diri terhadap peluang pekerjaan lain yang mungkin sesuai dengan aspirasi karier saya.	Likert
		Jika terdapat peluang yang lebih sesuai dengan tujuan pribadi saya, saya akan mempertimbangkan pilihan tersebut secara matang.	Likert

Berniat meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	Saya mulai merancang langkah-langkah untuk menjajaki peluang kerja lain dalam waktu yang tidak terlalu lama.	Likert
	Saya cukup sering memikirkan kemungkinan untuk mengeksplorasi pengalaman kerja di tempat lain.	Likert
	Sejak awal bergabung, saya sudah terbuka terhadap kemungkinan mengevaluasi berbagai alternatif pekerjaan yang tersedia	Likert

Kepuasan Kerja (Z)

Menurut [30] dalam [31], kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan penilaian terhadap kondisi tempat mereka bekerja. Indikator kepuasan kerja merujuk pada [17]

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Skala
Kepuasan Kerja (Z)	Kesesuaian gaji dan beban kerja	Saya merasa bahwa imbalan yang saya terima cukup sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan saya	Likert
		Dalam pandangan saya, sistem pengupahan yang diterapkan di perusahaan sudah cukup memadai.	Likert
	Kesempatan promosi	Saya menilai bahwa perusahaan memberikan peluang yang cukup terbuka untuk pengembangan jenjang karier.	Likert
		Dalam pandangan saya, proses promosi dilakukan secara adil dan berdasarkan pencapaian kerja.	Likert

Hubungan Rekan Kerja	Saya memiliki hubungan kerja yang positif dengan rekan-rekan satu tim saya.	Likert
	Rekan kerja saya menunjukkan semangat kerja sama dan saling membantu.	Likert
kendali individu terhadap pekerjaannya sendiri.	Saya merasa memiliki keleluasaan dalam menentukan cara menyelesaikan tugas saya.	Likert
	Saya diberikan kepercayaan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan saya.	Likert
Supervision (Pengawasan)	Dalam pandangan saya, atasan memberikan arahan yang jelas dan mendukung kinerja saya.	Likert
	Saya merasa bahwa pengawasan dari atasan bersifat membangun dan tidak menimbulkan tekanan berlebihan	Likert