

DETERMINASI FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB TURNOVER INTENTION KARYAWAN DI ENCAR DAIHATSU CABANG BATURAJA

Nourma Wulanda¹, Andri Irawan², Dyah Ayu Putriani³,
Dahlia⁴, Tati Herlina⁵, Titie Syahnaz Natalia⁶

^{1,2,3,4,5,6} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja

e-mail : wulandanourmal18@gmail.com¹, andriirawan896@gmail.com²,
dyahayujuvedona@gmail.com³, dahlia2day@gmail.com⁴, tatiherlina27@gmail.com⁵, syahnaztitie@gmail.com⁶

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence employee turnover intention at Encar Daihatsu Baturaja Branch. Turnover intention is an employee's intention to leave their job, which can have a negative impact on productivity and organizational stability. The factors that cause turnover intention (Y) are Job Insecurity (X1) and workload (X2). This research uses a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to employees. The analysis technique uses multiple linear regression. The results of the analysis show that job insecurity has a significant positive effect on turnover intention. Employees who feel insecure about their job continuity are more likely to look for opportunities elsewhere. In addition, workload also has a significant positive influence on turnover intention, where high levels of workload cause stress that encourages the intention to leave the job. Simultaneously, job insecurity and workload contribute significantly to the increase in employee turnover intention. Based on the results of this study, companies are advised to reduce job insecurity by creating more transparent policies and providing job stability guarantees. In addition, more effective workload management, such as fair division of tasks and provision of additional support, can help reduce employee stress levels. Thus, turnover intention can be reduced, and employee retention can be improved.

Keywords: Job Insecurity, Workload, Turnover Intention, Employee, Encar Daihatsu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention karyawan di Encar Daihatsu Cabang Baturaja. Turnover intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas organisasi. Faktor-faktor penyebab turnover intention (Y) adalah Job Insecurity (X1) dan beban kerja (X2). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaannya lebih cenderung untuk mencari peluang di tempat lain. Selain itu, beban kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention, di mana tingkat beban kerja yang tinggi menyebabkan stres yang mendorong niat untuk keluar dari pekerjaan. Secara simultan, job insecurity dan beban kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan turnover intention karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk mengurangi job insecurity dengan menciptakan kebijakan yang lebih transparan dan memberikan jaminan stabilitas kerja. Selain itu, pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, seperti pembagian tugas yang adil dan penyediaan dukungan tambahan, dapat membantu mengurangi tingkat stres karyawan. Dengan demikian, turnover intention dapat ditekan, dan retensi karyawan dapat ditingkatkan.

Kata Kunci: Job Insecurity, Beban Kerja, Turnover Intention, Karyawan, Encar Daihatsu

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Afandi, 2021:03) tujuan utama adalah untuk mengatur hubungan antara tenaga kerja dan perusahaan secara efisien dan efektif, agar tercapai keberhasilan yang tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga

memberikan manfaat bagi karyawan dan masyarakat. Pengelolaan SDM yang baik akan memastikan bahwa perusahaan dapat mencapai tujuan dan produktivitas yang diinginkan, sementara karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal. Beberapa isu terkait yang relevan dengan tujuan pengelolaan SDM yang baik adalah meliputi *Job Insecurity* (Ketidakamanan Pekerjaan) salah satu faktor utama yang dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan meningkatkan *turnover intention*; Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan akhirnya mendorong karyawan untuk keluar; *Turnover intention* secara langsung terkait dengan bagaimana MSDM mengelola hubungan antara perusahaan dan karyawan.

Menurut (Kartono, 2017:44) *turnover intention* yaitu kemauan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan/mengundurkan diri dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, ini merupakan indikasi awal bahwa seorang karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Selain itu, (Septiari & Ardana, 2016:6431) dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi keinginan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. *Turnover intention* merupakan sinyal awal untuk pergantian karyawan dan didefinisikan sebagai penarikan individu dari pekerjaan atau organisasi mereka, dan secara aktif mencari pekerjaan lain atau alternatif karir (Haque, 2019). *Turnover* adalah kuputusan akhiratas semua sikap ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Priansa, 2018). Oleh sebab itu diperlukan upaya untuk menekan tingginya *turnover intention* karyawan dalam waktu tertentu (Parwita, 2019).

Marzuqi, (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan apabila *job insecurity* yang dialami karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan pada intensitas *turnover* karyawan. Karyawan merasa takut apabila dengan kehilangan pekerjaannya maka dapat menurunkan harga dirinya dimasyarakat. Pemberhentian karyawan atau pemangkasan gaji dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila perusahaan mengalami kesulitan. Hal tesebut menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran bagi karyawan akan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya dapat memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Suciati, (2015) mengenai *job insecurity* memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana ketidakamanan pekerjaan dapat mempengaruhi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan *turnover intention*. Dalam penjelasannya, *job insecurity* atau ketidakamanan pekerjaan merujuk pada perasaan

ketidakberdayaan yang dialami oleh karyawan terkait kemampuan mereka untuk mempertahankan pekerjaan dan kelangsungan karier mereka di masa depan. Ketidakamanan ini sering timbul ketika karyawan merasa bahwa kondisi pekerjaan mereka terancam, baik karena perubahan struktural dalam perusahaan, pengurangan tenaga kerja, atau ketidakpastian ekonomi secara umum.

Beban kerja menuntut proses mental dan kemampuan fisik individu untuk menyelesaikannya, dan sering kali berkaitan dengan intensitas, durasi, serta kompleksitas tugas. Menurut (Rahayu, 2017:22) beban kerja bisa berbentuk fisik (tugas-tugas yang memerlukan usaha jasmani) maupun psikis (tugas-tugas yang memengaruhi kondisi mental atau emosi seseorang).

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesenjangan mengenai hasil penelitian, antara lain: hasil penelitian (Gayatri, 2020) menemukan bahwa *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan milenial. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. Sedangkan penelitian menurut Audina dan Kusmayadi, (2018) menemukan bahwa *Job Insecurity* dan *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada staf industri farmasi di Lucas Group Bandung, yang menekankan pentingnya stress kerja dan ketidakamanan pekerjaan dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil-hasil ini memberikan gambaran yang jelas bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, serta menyeimbangkan beban kerja mereka, agar dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

Beberapa hal penting yang bisa disoroti dari fenomena ini adalah pertama *Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja): Ketidakjelasan mengenai posisi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan di bagian marketing dapat menimbulkan perasaan tidak aman terhadap masa depan karier mereka, ketidakpastian ini bisa menyebabkan stres dan kecemasan yang berkepanjangan; kedua Tekanan dan Beban Kerja yang Berat: Karyawan yang terus-menerus diberikan target yang menantang (seperti pencapaian penjualan) serta tanggung jawab yang berat (seperti menjaga kondisi barang dan kemasan) dapat merasa tertekan, terutama jika tidak ada dukungan yang cukup dari perusahaan; ketiga *turnover Intention* (Niat untuk Berhenti Bekerja): Ketika karyawan merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, bekerja dalam kondisi yang menekan, dan merasa beban kerjanya tidak sebanding dengan

penghargaan atau dukungan yang diterima, kemungkinan besar mereka akan mengalami penurunan komitmen terhadap organisasi.

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Job Insecurity

Definisi *job insecurity* atau ketidakamanan kerja yang diberikan oleh berbagai peneliti memberikan gambaran yang mendalam tentang bagaimana perasaan terancam dalam pekerjaan dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, serta bagaimana faktor eksternal seperti perubahan organisasi dan tekanan psikologis dapat memperburuk kondisi tersebut. Menurut (Wardani & Amalia, 2021:29) *Job Insecurity* atau ketidakamanan kerja adalah penilaian subjektif yang dilakukan oleh pekerja mengenai situasi dimana mereka merasa terancam akan kehilangan pekerjaan dan merasa tidak memiliki kemampuan atau kendali untuk mempertahankannya. Menurut Meria, (2019) *job insecurity*/ ketidakamanan kerja adalah rasa ketidakmampuan/ketidakpastian yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan kemampuan mereka untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan mereka dalam situasi pekerjaan yang tidak stabil. Sedangkan menurut (Marzuqi, 2021) terdapat dua faktor utama yang menyebabkan *job insecurity* yaitu perubahan organisasi dan tekanan psikologis.

Dapat dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* (ketidakamanan kerja) ialah kondisi di mana pekerja merasa terancam atau tidak yakin mengenai kelangsungan pekerjaan mereka. Ini bisa muncul ketika mereka merasa ada risiko kehilangan pekerjaan atau posisi mereka, atau saat merasa tidak memiliki kendali untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Rasa tidak aman ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti perubahan dalam organisasi, situasi ekonomi, atau ketidakpastian dalam industri tertentu.

Faktor-Faktor *Job Insecurity*

Menurut (Nabila, 2020:13) beberapa faktor yang menjadi latar belakang munculnya *Job insecurity* adalah lokus control, ketidakjelasan peran, konflik peran, komunikasi organisasi, perubahan organisasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, jenis pekerjaan, status kepegawaian. Faktor-faktor ini berkontribusi terhadap munculnya *job insecurity*, yang berdampak pada kesejahteraan mental dan stabilitas kerja karyawan.

Indikator *Job Insecurity*

1. Aspek pekerjaan bagi individu,
2. Aspek kehilangan pekerjaan,
3. Ketidakberdayaan (*Powerlessness*).

Ketiga indikator ini mencakup aspek emosional dan persepsi individu terhadap ketidakpastian di tempat kerja. Rasa ketidakamanan ini tidak hanya memengaruhi perasaan dan sikap karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada motivasi, kinerja, dan kesejahteraan psikologis mereka (Nabila, 2020:13).

Beban Kerja

Menurut (Rahayu, 2017:22) beban kerja ialah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik yang berhubungan dengan aspek fisik maupun psikis. Beban kerja tidak hanya mencakup tugas fisik, tetapi juga aspek kognitif dan emosional yang harus dihadapi oleh karyawan. Definisi beban kerja menurut (Koesomowidjojo, 2017) menekankan pada jumlah tugas dan waktu yang harus dipenuhi. Definisi ini menekankan pada volume tugas dan tenggat waktu yang diberikan, yang menjadi faktor utama dalam mengukur beban kerja. Menurut (Suwanto dan Priansa, 2016) beban kerja melibatkan penggunaan energi pokok dan energi cadangan dalam menyelesaikan tugas atau kegiatan. Rahayu, (2017), terdapat tiga indikator utama dalam beban kerja adalah penggunaan waktu, Kerja, kondisi pekerjaan, target harus dicapai.

Turnover Intention

Mobley, (2011) *turnover intention* yaitu hasil dari pertimbangan dan evaluasi yang dilakukan karyawan mengenai kelanjutan hubungan mereka dengan instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Mahdi, (2012) *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan tanpa adanya paksaan eksternal. Menurut (Thakre, 2015) *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja, disertai dengan upaya aktif untuk mencari pekerjaan lain, yang dilakukan tanpa adanya paksaan eksternal. Turnover intention, seperti yang dijelaskan oleh (Wilandha, 2012) yaitu keinginan seorang karyawan mengundurkan diri dari perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal.

(Kartono, 2017), indikator *turnover intention* terdiri dari tiga aspek utama; *Intention to quit* (Niat untuk keluar), *Job Search* (Pencarian pekerjaan), *Thinking of quit* (Memikirkan keluar). Ketiga indikator ini menunjukkan tingkat intensitas turnover intention, mulai dari tahap pemikiran awal hingga keinginan yang lebih kuat dan tindakan nyata dalam mencari pekerjaan lainnya.

Hubungan *Job Insecurity* dengan *Turnover Intention*

Menurut (Suciati, 2015) terdapat hubungan yang signifikan antara *job insecurity* (ketidakamanan kerja) dan *turnover intention* (niat untuk keluar dari perusahaan). *Job insecurity* didefinisikan sebagai ketidakberdayaan karyawan dalam mempertahankan keberlanjutan pekerjaan mereka, terutama ketika kondisi kerja terasa terancam. Karyawan yang merasa tidak aman dalam pekerjaan mereka, baik karena faktor eksternal seperti kondisi ekonomi yang tidak stabil, maupun faktor internal seperti ketidakpastian dalam organisasi, akan merasa cemas dan tertekan. Hubungan antara *job insecurity* dan *turnover intention* semakin kuat ketika karyawan merasakan tingkat ketidakamanan yang tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

(Saputra, 2020) menegaskan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin besar kecenderungan *turnover intention*. Ketidakamanan kerja menciptakan ketidakpuasan terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti otonomi, kompetensi, dan rasa memiliki, yang memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain. (Schumacher et al, 2021) menggunakan teori *Conservation of Resources (COR)* untuk menjelaskan bahwa *job insecurity* menguras sumber daya psikologis karyawan, sehingga meningkatkan stres kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, terutama ketika dukungan organisasi rendah.

H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Menurut (Rahayu, 2017:22) terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *turnover intention*. Beban kerja yang cukup tinggi dan tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *turnover intention*. Untuk mengurangi dampak negatif ini, perusahaan perlu memastikan beban kerja yang seimbang, mendukung kesejahteraan karyawan, dan menyediakan sumber daya yang memadai. Hal ini dapat membantu meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention* yang tinggi.

(Jufri, 2019) menemukan bahwa jumlah pekerjaan yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi untuk keluar dari organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres yang memicu *turnover intention*. (Rizky, 2021) menyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* sangat dipengaruhi oleh sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Ketidakseimbangan dalam

sistem kerja dapat memperkuat dampak negatif dari beban kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja.

H2: *Beban kerja* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan PT. Encar Daihatsu Cabang Baturaja. Dalam penelitian ini, menggunakan data primer, yang diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Menurut (Sugiyono, 2010:117) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu melalui pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diisi oleh responden karyawan bagian Marketing PT. Encar Daihatsu Cabang Baturaja. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan bagian Marketing di PT. Encar Daihatsu Cabang Baturaja, yang berjumlah 27 karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Arikunto, (2010:211) definisi validitas yaitu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen (seperti kuesioner) dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, yaitu sejauh mana instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan tepat.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X₁)			
Pernyataan 1	0.842	0.381	Valid
Pernyataan 2	0.846	0.381	Valid
Pernyataan 3	0.869	0.381	Valid
Pernyataan 4	0.759	0.381	Valid
Pernyataan 5	0.839	0.381	Valid
Pernyataan 6	0.831	0.381	Valid
Pernyataan 7	0.652	0.381	Valid
Pernyataan 8	0.829	0.381	Valid
Pernyataan 9	0.759	0.381	Valid
Beban Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	0.717	0.381	Valid
Pernyataan 2	0.827	0.381	Valid
Pernyataan 3	0.901	0.381	Valid
Pernyataan 4	0.833	0.381	Valid
Pernyataan 5	0.578	0.381	Valid
Pernyataan 6	0.828	0.381	Valid
Pernyataan 7	0.694	0.381	Valid

Pernyataan 8	0.852	0.381	Valid
Pernyataan 9	0.856	0.381	Valid
Turnover Intention Y)			
Pernyataan 1	0.684	0.381	Valid
Pernyataan 2	0.874	0.381	Valid
Pernyataan 3	0.819	0.381	Valid
Pernyataan 4	0.700	0.381	Valid
Pernyataan 5	0.759	0.381	Valid
Pernyataan 6	0.870	0.381	Valid
Pernyataan 7	0.816	0.381	Valid
Pernyataan 8	0.650	0.381	Valid
Pernyataan 9	0.636	0.381	Valid

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 1 di ketahui bahwa nilai r-tabel sebesar 0,381. Karena nilai r-hitung $\geq$ r-tabel (0,381), dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno, (2011:69) reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten dari waktu ke waktu, asalkan kondisi dan situasinya tidak berubah.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Job insecurity</i> (X1)	0.931	Reliabel
BebanKerja(X2)	0.926	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0.906	Reliabel

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 2 disimpulkan bahwa instrumen telah diuji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha $\geq$ 0,8 dapat diterima dan digunakan dalam penelitian lebih lanjut tanpa kekhawatiran mengenai konsistensi hasil.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

No.	Model	B	Uji-t	Signifikansi
1	Constan	1.236	0.603	0.552
2	<i>Job Insecurity</i> (X ₁)	0.511	3.385	0.002
3	Beban Kerja (X ₂)	0.381	2.491	0.020
4	Uji F = 50.265			0.000
5	R Square = 0.807			

Sumber: data diolah

Berdasarkan persamaan regresi berganda pada tabel 3 sebagai berikut :

$$Y = 1,236 + 0,511X_1 + 0,381X_2$$

- a. Nilai konstanta sebesar 1,236 bernilai positif artinya nilai *job insecurity* dan beban kerja bernilai 0, maka nilai *turnover intention* akan sebesar 1,236. Artinya, meskipun tidak ada pengaruh dari kedua variabel tersebut, *turnover intention* tetap memiliki nilai dasar sebesar 1,236.
- b. Nilai koefisien regresi variabel *Job insecurity* positif sebesar 0,511 artinya nilai *job insecurity* sebesar 0,511 berarti bahwa setiap peningkatan *job insecurity* sebesar 1 unit akan menyebabkan *turnover intention* meningkat sebesar 0,511 unit, dengan asumsi bahwa beban kerja tetap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja positif sebesar 0,381 artinya nilai beban kerja sebesar 0,381 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 unit akan menyebabkan *turnover intention* meningkat sebesar 0,381 unit, dengan asumsi bahwa *job insecurity* tetap konstan.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3 diperoleh: $t_{\text{hitung}} \text{Job insecurity} (X_1) = 3.385$ dengan $t_{\text{tabel}} = 2,06390$, karena $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}} = 3.385 \geq 2,06390$, maka H_0 ditolak, *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Encar Daihatsu Cabang Baturaja. Sedangkan $t_{\text{hitung}} \text{Beban Kerja} (X_2) = 2.491$ dengan t_{tabel} sebesar 2,06390 karena $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ yaitu $2.491 \geq 2,06390$ maka H_0 ditolak, Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Encar Daihatsu Cabang Baturaja.

Berdasarkan tabel 3, hasil olah data diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} = 50,265$, kemudian F_{tabel} sebesar 3,40. Jadi $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ dimana $50,265 \geq 3,40$ maka H_0 ditolak, artinya kedua variabel independen (*Job Insecurity* (X_1) dan Beban Kerja (X_2)) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan di perusahaan.

Nilai R Square sebesar 0,807 bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat menjelaskan 80,7% variasi yang terjadi pada *Turnover Intention* dengan menggunakan dua variabel independen, yaitu *Job Insecurity* dan Beban Kerja. Ini adalah nilai yang cukup tinggi dan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *Turnover Intention*. Namun, ada 19,3% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model ini, yang menunjukkan adanya faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* namun belum tercakup dalam penelitian ini.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Dari hasil analisis regresi, dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Artinya, semakin tinggi tingkat ketidakamanan

yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tidak aman yang dirasakan karyawan mengenai keberlanjutan pekerjaan mereka dapat mendorong mereka untuk mencari peluang kerja yang lebih stabil dan aman. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Suciati, dkk, 2015) mengemukakan bahwa *Job Insecurity* dapat menyebabkan perasaan tidak aman dan terancam, yang akhirnya memengaruhi keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka, tingkat ketidakamanan pekerjaan dapat mempengaruhi *Turnover Intention*. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya Marzuqi, (2021) berdasarkan uji hipotesis, diketahui bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

(Saputra, 2020) menegaskan bahwa semakin tinggi *job insecurity*, semakin besar kecenderungan *turnover intention*. Ketidakamanan kerja menciptakan ketidakpuasan terhadap pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, seperti otonomi, kompetensi, dan rasa memiliki, yang memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain. (Schumacher et al, 2021) menggunakan teori *Conservation of Resources (COR)* untuk menjelaskan bahwa *job insecurity* menguras sumber daya psikologis karyawan, sehingga meningkatkan stres kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, terutama ketika dukungan organisasi rendah. Hal ini menunjukkan apabila *job insecurity* yang dialami karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan pada intensitas *turnover* karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan hasil jawaban responden yang diperoleh, ditemukan bahwa pekerja terkadang merasa gelisah, tidak yakin dengan masa depannya diperusahaan karena keadaan lingkungan yang terus berubah-ubah. Karyawan merasa takut apabila dengan kehilangan pekerjaannya maka dapat menurunkan harga dirinya dimasyarakat. Pemberhentian karyawan atau pemangkasan gaji dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila perusahaan mengalami kesulitan. Hal tersebut menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran bagi karyawan akan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya dapat memunculkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh Beban kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis, Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Ini menunjukkan bahwa jika beban

kerja terlalu berat atau tidak seimbang, karyawan dapat merasa terbebani dan akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Rahayu, 2017:22) mengemukakan bahwa beban kerja melibatkan sejumlah kegiatan yang memerlukan proses mental dan fisik untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dan tidak stabil dapat menyebabkan stres psikologis dan fisik, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang tinggi adalah faktor penting yang dapat memengaruhi *Turnover Intention*. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan agar beban kerja karyawan seimbang dengan kapasitas dan dukungan yang tersedia. Mengelola beban kerja dengan bijak, seperti memberikan cukup waktu untuk menyelesaikan tugas dan memberikan dukungan yang memadai, dapat membantu mengurangi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Hasil penelitian ini memang sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang mengkaji hubungan variabel *Job Insecurity*, Beban Kerja, dan *Turnover Intention*. (Gayatri, 2020) menemukan bahwa *Job Insecurity*, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan milenial. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk mengundurkan diri. Audina dan Kusmayadi, (2018) juga menemukan bahwa *Job Insecurity* dan *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada staf industri farmasi di Lucas Group Bandung, yang menekankan pentingnya stress kerja dan ketidakamanan pekerjaan dalam memengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil-hasil ini memberikan gambaran yang jelas bahwa perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, serta menyeimbangkan beban kerja mereka, agar dapat mengurangi tingkat *Turnover Intention*.

(Jufri, 2019) menemukan bahwa jumlah pekerjaan yang tinggi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi untuk keluar dari organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres yang memicu *turnover intention*. (Rizky, 2021) menyatakan bahwa hubungan antara beban kerja dan *turnover intention* sangat dipengaruhi oleh sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Ketidakseimbangan dalam sistem kerja dapat memperkuat dampak negatif dari beban kerja terhadap keinginan untuk pindah kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Encar Daihatsu Cabang Baturaja. Artinya ketika ancaman yang dialami pekerja itu tinggi, maka dapat meningkatkan intensi turnover karyawan. Sedangkan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Encar Daihatsu Cabang Baturaja. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula niat mereka untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Ini menunjukkan bahwa jika beban kerja terlalu berat atau tidak seimbang, karyawan dapat merasa terbebani dan akhirnya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

Implikasi manajerial pada penelitian ini, perusahaan diharapkan bisa mengurangi perasaan gelisah, cemas dan kekhawatiran atas ancaman yang dialami karyawan mengenai masa depannya di perusahaan, salah satunya yaitu memberikan bimbingan konseling untuk mengelola stress atau tekanan psikologis yang dialami karyawan. Perusahaan diharapkan memberikan apresiasi atau reward kepada karyawan yang memiliki kinerja dan dedikasi yang baik terhadap kemajuan perusahaan. Misalnya dengan memberikan pujian maupun kesempatan promosi. Perusahaan diharapkan bisa memelihara dan mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan bukan hanya secara fisik namun juga sosial. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel berbeda yang berkaitan dengan *turnover intention* seperti *work-family conflict*, *work engagement*, social media atau variabel lainnya, ataupun menggunakan metode analisis lainnya sehingga hasil penelitian terkait *turnover intention* lebih bervariasi dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover intention. *Sains Manajemen & Akuntansi*, 10(01), 85–101.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The URECOL*, 77–85.
- Haque, A., Fernando, M., & C. (2019). The Relationship Between Responsible Leadership and Organisational Commitment and the Mediating Effect of Employee Turnover

- Intentions: An Empirical Study with Australian Employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 759–774. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3575-6>.
- Jufri, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Marketing Pt. Jayamandiri Gemasejati Cabang Ciledug). *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 14(2). <https://doi.org/10.32534/jv.v14i2.786>.
- Kartono. (2017). *Pendekatan Dalam Melihat Turnover intention*. Cirebon: CV Budi Utama.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahdi, A. F. et al. (2012). The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Science*, 9(9), 1518–1526.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393–1405. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1393-1405>.
- Meria, L. (2019). Mengukur Dampak Job Insecurity terhadap Turnover. *Jurnal Ekonomi*, 10(2), 161–168.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nabila, P. (2020). *Pengaruh job insecurity dan kompensasi non finansial terhadap turnover intention pada karyawan tidak tetap PT. Niaga nusa abadi cabang lampung [IIB Darmajaya]*. <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/3784>.
- Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. (2019). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Turnover Intention. *Forum Manajemen*, 17(2), 87–96. <https://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/334>.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Priyatno, D. (2011). *Analisis Statistik Data*. Yogyakarta: Media Com.
- Rahayu, S. (2017). *Analisis beban kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Rizky, K. M., Saroh, S., & Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu). *JIAGABI*, 10(1), 110–118.
- Saputra, E. G. A., Maryam, S., & Setya M, F. (2020). Job Insecurity, Job Satisfaction dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention PT. Bima Polyplast Di Sukoharjo. *Edunomika*, 4(1), 263–270. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/926>.
- Schumacher, D., Schreurs, B., De Cuyper, N., and Grosemans, I. (2021). The ups and downs

- of felt job insecurity and job performance: The moderating role of informational justice. *Work & Stress*, 32(2), 171–192. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1832607>.
- Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh job insecurity dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan pada hotel asana agung putra bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 05(10), 6429–6455.
- Suciati, Andi Tri Haryono, dan M. M. M. (2015). Pengaruh Job Insecurity dan Stress kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada karyawan PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO). *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*, 1(1), 1–12.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thakre, N. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in BPOITeS and Retail Sector Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 10(1), 89–98.
- Wardani, L. M., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job insecurity, Dan Burnout*. Pekalongan. NEM.
- Wilandha, P. F. dan R. W. (2012). *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Turnover Intention in H Company*.