
PENGARUH JOB INSECURITY DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT USAHA TANI MAJU KEDIRI

Ayu Putriana Dewi
ayuputrianadewi31@gmail.com
Lik Anah
Universitas Hasyim Asy'ari

ABSTRACT

The most important success in the company is the main goal, especially the organization is able to provide security to employees for work. Providing a sense of security can realize the company against human resources to get quality for employees and organizations. One of them is found in a company engaged in agriculture or animal feed PT Usaha Tani Maju Kediri which is a private company with the status of Domestic Investment which is able to reach the export market. This study aims to determine how much influence Job Insecurity and Workload have on Turnover Intention of employees of PT. Usaha Tani Maju Kediri. The purpose of this study is to determine the effect of job insecurity and workload on employee turnover intention of PT. Usaha Tani Maju Kediri. This research uses quantitative research methods, the sample used is the whole of the total population of 56 employees. Based on the results of this study indicate that (1) Job Insecurity has a positive and significant effect on employee Turnover Intention variables, (2) Workload has a positive and significant effect on employee Turnover Intention variables, (3) Job Insecurity and Workload have a positive and significant effect simultaneously on employee Turnover Intention variables.

Keywords: job insecurity, Workload, Turnover intention.

ABSTRAK

Keberhasilan terpenting pada perusahaan merupakan tujuan utama terutama organisasi mampu memberikan rasa aman terhadap karyawan atas pekerjaan. Pemberian rasa aman bisa mewujudkan perusahaan terhadap sumber daya manusia untuk mendapat kualitas bagi karyawan maupun organisasi. Salah satunya terdapat pada perusahaan yang bergerak dibidang pertanian atau pakan ternak PT Usaha Tani Maju Kediri yang merupakan sebuah perusahaan swasta dengan status penanaman modal dalam negeri yang mampu mencapai pasar ekspor. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* karyawan PT Usaha Tani Maju Kediri. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* karyawan PT Usaha Tani Maju Kediri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, sampel yang digunakan keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 56 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan, (2) *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan, (3) *Job Insecurity* dan *workload* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel *turnover intention* karyawan

Kata kunci: *job insecurity, workload, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Kegiatan operasional pada organisasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan untuk membantu memudahkan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengontrol

kegiatan seharusnya di tempat kerja untuk mendapatkan hasil produk yang berkualitas. Upaya ini dilakukan untuk mempertahankan keselarasan antar karyawan dengan memberikan kepastian kerja di perusahaan

agar tidak ada karyawan yang berfikir keluar dari organisasi. Keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan maka suatu perusahaan wajib memperhatikan keselarasan karyawan sehingga tiap karyawan mampu mencapai kualitas kerja yang relevan dan kurangnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan akibat minimnya perhatian dari perusahaan (Novel dan Marchyta, 2021).

Kemajuan organisasi akan memberikan hal positif bagi setiap karyawan ketika organisasi mampu memenuhi eksistensi yang dibutuhkan oleh karyawan. Melihat perkembangan ekonomi begitu banyak persaingan yang terjadi, berbagai permasalahan muncul yang dihadapi perusahaan begitu juga organisasi untuk tetap menjaga karyawan agar mampu memberikan tenaga dan rasa memiliki atas perusahaan. Permasalahan yang biasa terjadi pada saat ini yang dihadapi pada organisasi salah satunya *turnover*. *Turnover intention* merupakan rasa yang timbul terhadap diri seseorang atau individu tentang kesinambungan hubungan antara pribadi diri seseorang dengan perusahaan tempat dimana mereka bekerja, namun perlakuan tersebut belum ditunjukkan ke dalam tindakan yang nyata (Risambessy, 2021).

Menurut Arijanto *et al.*, (2020) *job insecurity* didefinisikan sebagai penurunan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologi seseorang terkait rasa tidak aman yang dialami karyawan di lingkungan organisasi atas ketakutan yang mereka rasakan terhadap penurunan pangkat jabatan. Menurut Riantini *et al.*, (2021) *job insecurity* menyebabkan adanya rasa gelisah maupun pasrah ketika berada pada situasi yang kurang kondusif di tempat kerja, yang dapat menyebabkan kehilangan pekerjaan mereka. Menurut Nisa *et al.*, (2019) *workload* diartikan sebagai pemberian sejumlah pekerjaan yang dianggap melebihi sumber daya pribadi. *Workload* dapat dianggap ringan ketika organisasi tidak memberatkan *jobdesk* yang melebihi energi fisik karyawan.

Dari hasil observasi di perusahaan PT Usaha Tani Maju Kediri dengan permasalahan dari *job insecurity* yang ditemukan

peneliti dimana karyawan harus melakukan pekerjaan secara profesional dan harus bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah diterapkan di perusahaan. Peluang diberikan untuk naik jabatan atau mempromosikan diri ketika karyawan tidak melakukan kesalahan yang fatal yang nantinya akan mempengaruhi semuanya. Selain itu, perusahaan menerapkan sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bagi karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah dan tidak bisa mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Hal ini dilakukan perusahaan karena ketersediaan sumber daya alam sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Dari hasil wawancara dengan HRD PT Usaha Tani Maju Kediri permasalahan di perusahaan yang ditemukan oleh peneliti yaitu karyawan perusahaan pernah menghilangkan kabel dan alat mesin, konsekuensi yang harus diterima oleh karyawan yaitu dengan menggantinya dengan yang baru. Rasa khawatir akan muncul bagi karyawan atas kesalahannya karena hal itu mempengaruhi karyawan untuk mempromosikan jabatan. Kesempatan kenaikan jabatan hanya dimiliki karyawan yang mempunyai potensi kerja yang baik, namun selama 13 tahun promosi jabatan tidak dilakukan lagi. Perusahaan menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada karyawan ketika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan prosedur dan sering melakukan absensi (tidak masuk kerja). Selain itu, ketika minimnya *order-an* perusahaan maka sebagian karyawan harus siap untuk diliburkan dan diberhentikan hingga perusahaan memiliki orderan yang normal kembali.

Hasil observasi di perusahaan PT Usaha Tani Maju Kediri mengenai *workload* (beban kerja) proses produksi pakan ternak sebanyak 40 ton antar hari. Perusahaan menerapkan 2 *shift* untuk mendapat 40 ton produksi dengan menggunakan waktu 8 jam antar *shift*. Namun, terkadang jumlah yang diproduksi melebihi target produksi setiap harinya. Perusahaan bisa menerima *order* atau pesanan sampai 45-50 ton setiap hari.

Pemesanan pakan ternak biasa meningkat pada bulan April sampai bulan Juli, agar tidak kewalahan perusahaan membuat cadangan atau stok dalam gudang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi terdapat fenomena pada PT Usaha Tani Maju Kediri, terkait keluhan karyawan karena merasa kewalahan ketika perusahaan menambah jumlah produksi yang tidak sesuai dengan target awal mencapai 50 ton. Kecurangan dilakukan karyawan di saat pergantian *shift* pertama ke *shift* kedua resiko yang harus ditanggung oleh karyawan lain adalah dengan menggantikan pekerjaannya hingga 2 *shift*. Pekerjaan yang seharusnya diselesaikan 8 jam antar *shift*, namun seringkali lewat dari jam yang telah ditetapkan perusahaan dan keteledoran yang dilakukan karyawan sangat merugikan bagi perusahaan. Sedangkan setiap karyawan yang sering mengulur waktu pengerjaan akan diberikan teguran atau Surat Peringatan (SP) untuk menegaskan pada setiap karyawan agar tidak melakukan hal yang sama.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT Usaha Tani Maju Kediri yang tengah dijalankan saat ini memang sedang mengalami *turnover* pada karyawan bagian produksi. Terutama pada tahun 2020 masih maraknya COVID-19 hingga di tahun 2022 *turnover* di perusahaan masih sering terjadi. Bahkan permasalahan yang timbul dari beberapa skandal tertentu yaitu terkadang *turnover* harus dilakukan diorganisasi terutama ketika karyawan memiliki tingkat kerja yang rendah, ketika orderan tidak mencapai target per hari. Namun, bagi perusahaan tetap mengupayakan agar *turnover* tidak terlalu tinggi, dan beberapa kali harus dikontrol untuk mendapat kesempatan dalam memperoleh manfaat baik keuntungan atas peningkatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD pada PT Usaha Tani Maju Kediri, terdapat fenomena terjadinya *turnover intention* karyawan sesuai dengan indikator yaitu pertama, pikiran untuk berhenti hal ini dikarenakan ketidakstabilan dalam jumlah

produksi atau pesanan barang produksi tidak menentu membuat karyawan merasa kurang puas atas pekerjaan di perusahaan. Kedua, keinginan untuk meninggalkan, hal ini menyangkut perusahaan yang tidak lagi menerapkan bonus bagi karyawan meskipun perusahaan telah mencapai omset atau bahkan melebihi target. Ketiga, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, ini sering kali terjadi di perusahaan PT Usaha Tani Maju Kediri karena karyawan tertarik untuk bekerja pada organisasi lain yang gajinya lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidup terutama bagi yang telah berumah tangga.

Adapun menurut Husin (2021) menyatakan bahwa *job insecurity* dapat dikatakan sebagai gagasan diri seseorang yang diwujudkan sebagai kurangnya rasa aman akibat dari perubahan kondisi internal maupun eksternal perusahaan. Insiden negatif yang terlibat di tempat kerja dapat mengancam pekerjaan secara keseluruhan, sehingga dapat melemahkan keyakinan atau komitmen organisasi karyawan, yang mengarah pada penolakan terhadap nilai dan tujuan suatu organisasi. Adapun perubahan lingkungan juga dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan yang perlu melakukan yaitu salah satunya restrukturisasi untuk menghadapi perubahan tersebut.

Menurut Rizky *et al.*, (2021) *workload* mengandung penggunaan keseluruhan energi yang tersedia dari otoritas energi yang dimiliki maupun sisa energi dasar (Rizky *et al.*, 2021). Penyelesaian tugas dengan menggunakan energi primer dan energi cadangan akan memberatkan jika pemberian tugas melebihi batas kesanggupan tenaga yang dimiliki karyawan saat bekerja. Jika suatu tugas menggunakan sangat sedikit energi dasar untuk menyelesaikannya, sebaiknya dianggap ringan (kelebihan beban). Pembentukan sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk mendapat karyawan yang mampu, cakap dan memiliki identitas diri yang terampil atas pekerjaan yang telah dipertanggung jawabkan terhadap karyawan. Mampu mencapai tujuan merupakan harapan setiap organisasi dimana dalam

organisasi tersebut terdapat karyawan yang memiliki kualitas yang baik untuk menciptakan hasil produksi yang baik. Sangat penting bagi perusahaan memperhatikan keselarasan atas tenaga kerja karyawan yang diberikan pimpinan.

Menurut Maulidah *et al.*, (2022) *turnover intention* adalah tindakan seseorang yang ingin keluar atau menarik diri dari suatu organisasi atau perusahaan tempat mereka menjalankan bisnis. Tingginya *turnover* dalam perusahaan akan memberikan efek negatif salah satunya kurangnya konsisten karyawan. Perekrutan perlu dilakukan kembali untuk mengganti karyawan yang telah mengalami *turnover* di perusahaan dan perlu dibutuhkan karyawan dalam perekrutan yaitu pengeluaran yang cukup besar untuk proses merekrut dan pelatihan tenaga kerja baru. Niat untuk meninggalkan tempat kerja mengarah pada realitas pamungkas yang dihadapi perusahaan adalah perputaran karyawan. Hal ini disebabkan karyawan perusahaan memiliki tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak atau karyawan memiliki banyak tekanan kerja pribadi, bahkan konflik perburuhan di dalam perusahaan diklaim dapat menyebabkan kelelahan mental pada karyawan, sehingga karyawan tidak terikat oleh perusahaan yang ingin berganti pekerjaan.

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan di atas PT Usaha Tani Maju Kediri akan dijadikan obyek penelitian. Melalui pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* tersebut akan menjadikan perusahaan memahami dan mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap karyawan yang menimbulkan karyawan keinginan untuk keluar. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian Adapun Husin (2021) mengemukakan bahwa terdapat indikator *job insecurity* adalah sebagai berikut: Pertama, tingkat ancaman terhadap aspek pekerjaan misalnya, ketika seorang karyawan melakukan kesalahan dan dari kesalahan tersebut karyawan terancam tidak akan dapat mempertahankan gajinya maupun promosi jabatan. Dua, tingkat kepen-

tingan karyawan, tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan atau individu terkait dengan potensi peristiwa yang bersangkutan. Tiga, munculnya peristiwa negatif, munculnya peristiwa negatif menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, seperti dipindahkan ke kantor cabang lain yang prospeknya kurang baik atau bahkan dipecat. Empat, ketidakberdayaan atau *powerlessness*, ketidakmampuan karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang berpengaruh pada aspek pekerjaan secara keseluruhan. Semakin karyawan merasa tidak berdaya maka semakin tinggi tingkat *job insecurity*. *Workload* atau beban kerja yang berlebihan akan membuat karyawan merasa lelah dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Rizky *et al.*, (2021) menyebutkan mengenai dimensi dan indikator beban kerja yang meliputi antara lain: Satu, target yang harus dicapai, gambaran dari seorang karyawan terhadap target atau kemampuan yang diberikan sebagai tugas dan tanggungjawab yang harus diselesaikan di setiap pekerjaan. Dua, kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan melibatkan keadaan fisik, dimana beban kerja yang diberikan karyawan harus tetap memperhatikan kondisi pekerjaan mereka supaya tetap terkontrol. Tiga, standar pekerjaan, standar pekerjaan diterapkan pada setiap perusahaan sebagai acuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab berdasarkan fungsi maupun prosedur yang sesuai dengan sistem perusahaan. Menurut Maulidah *et al.*, (2022) ada 3 indikator dalam *turnover intention* yaitu: Satu, pikiran untuk berhenti, munculnya pengunduran diri dan gagasan untuk berhenti dimulai dari kepuasan kerja yang rendah atau terdapat intensitas yang rendah dan tidak masuk kantor. Dua, keinginan untuk meninggalkan, pencarian seseorang karyawan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain, dimana karyawan merasa tempat pekerjaannya saat ini tidak ada lagi keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan. Tiga, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, karyawan yang memiliki

pergi atau mencari pekerjaan lain, jika sudah memiliki pekerjaan yang lebih unggul dari pada pekerjaannya saat ini.

TINJAUAN TEORITIS

Job insecurity

Menurut Mulyani *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa *job insecurity* diartikan sebagai kondisi dimana adanya rasa bingung dan merasa tidak aman untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* sebagai cerminan derajat kepada karyawan yang merasakan pekerjaan mereka terancam dan merasakan ketidak berdayaan untuk melakukan segalanya tentang pekerjaan. Dimana tidak ada minat untuk mencairkan kembali kegairahan dalam bekerja dan timbulnya rasa malas yang dirasakan pada setiap karyawan, hal ini akan memicu hubungan karyawan dengan pimpinan.

Menurut Audina dan Kusmayadi (2018) *job insecurity* didefinisikan sebagai ketidak mampuan untuk mempertahankan kelangsungan pekerjaan karena adanya situasi pekerjaan yang terancam. Menurut Nadhiroh dan Budiono (2022) berpendapat *job insecurity* adalah keadaan pada karyawan yang memiliki perasaan *under pressure* yang semakin tinggi karena adanya instabilitas terhadap status kepegawaian pekerja. *Job insecurity* disebabkan oleh fasilitas kerja dan beban kerja yang tidak memadai melebihi kemampuan staf dan memberikan kesan negatif.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa *job insecurity* adalah keadaan dimana karyawan memiliki rasa tidak aman ketika melakukan suatu pekerjaannya, sehingga nantinya akan berdampak ketidakefektifan dan efisiensi kerja. *Job insecurity* mencerminkan persepsi pribadi tentang kemungkinan terjadinya peristiwa negatif di tempat kerja, peristiwa negatif meliputi aspek pekerjaan yang mengancam keseluruhan karyawan.

Workload

Menurut Risambessy (2021) *workload* adalah kelompok atau beberapa kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan merupakan keharusan yang harus dikerjakan sebagai bentuk tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Jika seorang pekerja dapat menyelesaikan dan menyesuaikan sejumlah tugas tertentu, maka ini tidak menjadi beban kerja. Namun, jika pekerja tersebut tidak berhasil, maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi beban kerja, yaitu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Hermawati (2021) *workload* merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan satu unit perusahaan atau organisasi hingga selesai sesuai dengan jabatan yang dimiliki oleh orang dalam waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut Setyawati dan Setyowati (2021) menyatakan bahwa *workload* diartikan sebagai kewajiban yang ditanggung karyawan yang pantas dengan kelompok pekerjaannya.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka *workload* merupakan sejauh mana kapasitas dari setiap individu pekerja akan dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

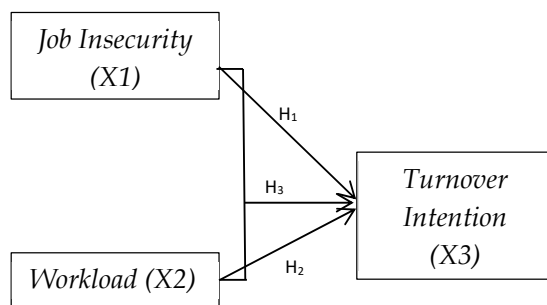
Turnover intention

Menurut Pratiwi (2023) menyatakan bahwa *turnover intention* yakni niat seseorang mencari pekerjaan yang lebih baik di masa depan dengan berhenti dari pekerjaannya. Terdapat alasan yang sering terjadinya *turnover intention* dapat disebabkan karena seseorang memiliki niat untuk mengundurkan diri karena ingin mendapatkan

pekerjaan lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dapat diketahui bahwa terjadinya *turnover intention* karena adanya unsur yang mengakibatkan seorang karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Termasuk dalam biaya perekrutan, seleksi dan *training* yang ditanggung oleh perusahaan ditentukan oleh tinggi ataupun rendahnya *turnover intention*.

Menurut Bogar *et al.*, (2021) menjelaskan dalam studinya *turnover intention* merupakan keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari perusahaan atau dianggap sebagai gerakan karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi, yang dapat dilihat dari beberapa indikasi. Selanjutnya menurut Astawa dan Sutapa (2020), *turnover intention* adalah niat individu untuk melakukan sesuatu. Sedangkan *turnover* adalah proses dimana seorang karyawan keluar dari organisasi dan harus segera diganti.

Dari definisi di atas, bahwa *turnover intention* adalah intensi atau keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya sekarang ini. Adapun beberapa tanda-tandanya meliputi peningkatan ketidakhadiran, kemalasan, peningkatan pelanggaran aturan kerja, peningkatan penentangan terhadap atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.



Gambar 1

Rerangka Konseptual

Sumber: Data sekunder diolah, 2023

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual merupakan salah satu bentuk konseptual dimana berisi me-

ngenai teori yang menghubungkan antara berbagai permasalahan yang telah diteliti sebelumnya. Rerangka konseptual dari penelitian ini disajikan pada gambar 1.

Hipotesis

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Besarnya pengaruh variabel ini secara empiris dilapangan berdasar tanggapan responden untuk variabel *job insecurity* berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan tersebut banyak yang mengalami rasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan dikarenakan sering mendapatkan ancaman, seperti pemotongan gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, tidak mendapatkan promosi jabatan (Husin, 2021). Oleh karena itu, apabila hal ini terjadi maka karyawan yang bekerja akan merasa gelisah, serta merasa terancam terhadap kehidupan yang mereka alami dikemudian hari. Sebab, karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya atau akan menimbulkan pemikiran dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

H₁: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Usaha Tani Maju Kediri

Pengaruh Workload terhadap Turnover Intention

Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus disesuaikan dalam waktu tertentu. Tingginya pengaruh beban kerja maka akan mengakibatkan produktivitas menurun sehingga untuk mencapai target akan sulit tercapai dan akan lebih meningkatkan pada tingginya angka *turnover intention* (Husin, 2021).

H₂: *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Usaha Tani Maju Kediri

Pengaruh Job Insecurity dan Workload terhadap Turnover Intention

Besarnya kontribusi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT Telkom Akses Gorontalo, dapat diartikan bila *job insecurity* dan beban kerja meningkat maka akan meningkat pula angka *turnover intention* pada PT Telkom Akses Gorontalo (Husin, 2021). Adapun tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi, di antaranya adalah *job insecurity* dan beban kerja. *Job insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja) yang dimaksud disini yakni karyawan sering mendapatkan ancaman yang ada keterkaitannya dengan pekerjaan.

H₃: *Job insecurity* dan *workload* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap *turnover intention* PT Usaha Tani Maju Kediri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini, dengan pengumpulan data primer dan data sekunder sebagai data utama (Sugiyono, 2020). Karena data yang digunakan berbentuk numerik dan dianalisis secara statistik, maka metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan angket. Populasi penelitian ini adalah 56 orang karyawan bagian produksi PT Usaha Pertanian Maju Kediri mengambil sampel dengan memakai teknik sampel jenuh dimana diambil jumlah anggota populasi yang lengkap sebagai sampel. Tahap analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis klasik, uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Karyawan yang diketahui dari karakteristik responden secara keseluruhan dari karyawan bagian produksi berjenis kelamin laki-laki 56 karyawan.

Berikut adalah karakteristik responden memuat data-data mengenai usia dan lama bekerja di PT Usaha Tani Maju Kediri. Jawaban mengenai data-data tersebut dapat dilihat pada tabel 1, tabel 2 dan tabel 3.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	18-27 Tahun	6	11%
2	28-37 Tahun	8	14%
3	38-47 Tahun	28	50%
4	> 48 Tahun	14	25%
	Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 202

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	< 5 Tahun	2	4%
2	5- 15 Tahun	7	13%
3	16-26 Tahun	13	23%
4	> 27 Tahun	34	61%
	Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	SD	32	57%
2	SMP	13	23%
3	SMA	11	20%
4	S1	0	0%
5	S2	0	0%
6	DII	0	0%
	Total	56	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Penggunaan uji validitas merupakan tehnik yang bisa dinyatakan *valid* ketika r hitung > r tabel, rumusnya adalah $df=n-2$ setelah menemukan hasil dari df maka disesuaikan dengan r tabel (Ghozali, 2018). Jawaban dari responden mengenai variabel *job insecurity* dengan 8 pernyataan didapat mean tertinggi sebesar 3,76 masuk dalam kriteria tinggi, variabel *workload* dengan 6 pernyataan diperoleh mean tertinggi 4,27

masuk dalam kriteria tinggi dan variabel *turnover intention* dengan 6 pernyataan didapat *mean* tertinggi 4,19 masuk kedalam kriteria tinggi. Sesuai hasil *output* SPSS versi 25 yang disajikan pada tabel 4, tabel 5 dan tabel 6, didapatkan nilai R hitung > R tabel = 0,263, bisa dinyatakan bahwa keseluruhan item pernyataan tersebut *valid*. Total sampel yang digunakan dengan jumlah 56 karyawan yang dijadikan responden pada PT Usaha Tani Maju Kediri. Dengan 20 jumlah pernyataan yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan hasil jawaban atas pernyataan.

Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban hasil responden terhadap pernyataan yakni konsisten. Setiap variabel memiliki indikator yang nantinya dijadikan suatu pernyataan dan untuk mengukur suatu pernyataan dari kuesioner yaitu dengan melakukan uji reliabilitas (Ghozali, 2018).

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity* (X1)

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X1.1	0,526	0,258	Valid
X1.2	0,685	0,258	Valid
X1.3	0,447	0,258	Valid
X1.4	0,575	0,258	Valid
X1.5	0,552	0,258	Valid
X1.6	0,505	0,258	Valid
X1.7	0,351	0,258	Valid
X1.8	0,345	0,258	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel *Workload* (X2)

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X2.1	0,471	0,258	Valid
X2.2	0,404	0,258	Valid
X2.3	0,655	0,258	Valid
X2.4	0,672	0,258	Valid
X2.5	0,557	0,258	Valid
X2.6	0,585	0,258	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Y3.1	0,467	0,258	Valid
Y3.2	0,427	0,258	Valid
Y3.3	0,655	0,258	Valid
Y3.4	0,672	0,258	Valid
Y3.5	0,622	0,258	Valid
Y3.6	0,628	0,258	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i>	0,702	Reliabel
2	<i>Workload</i>	0,715	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i>	0,728	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 7 rekapitulasi uji reliabilitas, ketiga variabel tersebut *job insecurity*, *workload* dan *turnover intention* memiliki nilai koefisien *cronbach alpha* > 0,7 dinyatakan bahwa semua instrumen variabel yang digunakan pada kuesioner untuk mengukur masing-masing variabel bisa dinyatakan reliabel dan kuesioner yang digunakan baik karena dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data untuk melihat apakah data memiliki kenormalan yaitu memakai uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (KS). Kesimpulannya jika nilai *output* yang diperoleh memiliki nilai signifikan > 0,05 berarti telah mencapai asumsi normalitas atau telah berdistribusi normal yang dinyatakan data tersebut sesuai dengan data residual dan regresi. Dari tabel 8 diperoleh pada *unstandardized residu* nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		56
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.06740000
Most Extreme	Absolute	.080
Differences	Positive	.063
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 9
Hasil Uji Multikoloniaritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Job Insecurty	816	1.225
Workload	816	1.225

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Multikoloniaritas

Berdasarkan hasil uji multikoloniaritas tabel 9 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *job insecurity* dan *workload* tidak terjadi multikoloniaritas hasil masing-masing variabel independen menunjukkan nilai *tolerance* 0,816>0,10 dengan nilai VIF sebesar 1,225<10,00.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah antara variabel *job insecurity* dan *workload* terjadi heteroskedastisitas bisa dilihat ketika nilai Sig diperoleh lebih dari 0,05 dengan menggunakan uji *gletser*, demikian pada hasil uji tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	0.847	0.401
	Job Insecurty	2.961	0.005
	Workload	4.605	0.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention
 Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil pada tabel 10 dapat dilihat bahwa untuk melihat persamaan regresi apakah ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen kemudian diperoleh informasi yang jelas nilai dari variabel tersebut. Demikian untuk mengetahui hasil penelitian ini memiliki persamaan regresi dengan memakai rumus berikut:

$$Y = a + b.1.X1 + b2.X2$$

$$Y = 2,685+ 0,243X1 + 0,591X2$$

Nilai (a) = 2,685 apabila nilai konstanta pada seluruh variabel bebas tidak terjadi perubahan atau tetap, maka nilai *turnover intention* adalah 2,685. Jadi, semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan pada PT Usaha Tani Maju Kediri maka keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan akan semakin tinggi pula.

Nilai (b1) = 0,243 apabila variabel *Job insecurity* dinaikkan satu satuan maka peningkatan pada *turnover intention* sebesar 0,243 satuan. Ketika karyawan merasa *workload* yang diberikan melebihi pada standar operasional, karyawan akan merasa kelelahan yang berlebihan dan akibat yang dirasakan dari *workload* yang berlebihan yaitu seringnya absensi pada perusahaan.

Nilai (b2) = 0,591 dinyatakan apabila variabel *workload* (X2) kenaikannya satu skor maka diikuti kenaikan variabel *turnover intention* sebesar 0,591 satuan dinyatakan nilai koefisien bersifat positif. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.685	3.170			.847	.401
Job Insecurty	.243	.082		.321	2.961	.005
Workload	.591	.128		.500	4.605	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 12
Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.685	3.170			.847	.401
Job Insecurty	.243	.082		.321	2.961	.005
Workload	.591	.128		.500	4.605	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 13
Hasil Uji Simultan (uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	226.476	2	113.238	25.530	.000 ^b
Residual	235.078	53	4.435		
Total	461.554	55			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Workload, Job Insecurty

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pada tabel 11, tabel 12, dan tabel 13, dengan hasil uji parsial (uji t) di atas dapat diketahui jika nilai signifikan sebesar $<0,05$ dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Job insecurity (X1) diperoleh t hitung sebesar $2,961 > t$ tabel $2,004$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Yakni menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan variabel *workload* (X2) diper-

oleh t hitung sebesar $4,605 > t$ tabel $2,004$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Yakni pada variabel *workload* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Usaha Tani Maju Kediri.

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) di atas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $25,530 > F_{tabel}$ $2,78$ dengan nilai sig lebih kecil sebesar $0,000 < 0,05$, dapat memprediksikan ketika persamaan tersebut layak karena dilihat dari tingkat signifikansi lebih kecil sebesar $0,05$. Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

<i>Model Summary^b</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.700 ^a	.491	.471	2.106

a. Predictors: (Constant), Workload, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel 14 hasil output SPSS mengenai uji koefisien determinasi R² bahwasannya dapat diketahui nilai pada *adjusted R square* yaitu sebesar (0,471) atau 47,1% maka diartikan kemampuan variabel *job insecurity* dan *workload* ketika mempengaruhi variabel *turnover intention* sebesar (0,471) 47,1% sisanya 52,9% terdapat pada variabel yang berbeda selain variabel independen dipenelitian ini.

Pengaruh Job Insecurity (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Sesuai output hasil uji parsial (uji t) penelitian ini dinyatakan variabel *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Usaha Tani Maju Kediri. Peristiwa negatif menjadi salah satu alasan perusahaan menerapkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ketika karyawan melakukan kesalahan yang fatal atau surat pemberhentian diberikan ketika minimumnya jumlah produksi. Namun, bagi perusahaan tidak semata-mata langsung melakukan PHK kepada karyawan jika dalam batas kesalahan yang masih dapat ditoleran, akan tetapi perusahaan tetap memberikan Surat Peringatan (SP) pada karyawan yang melanggar peraturan, misalnya pada karyawan yang sering melakukan absensi kerja. Dalam hal ini absensi kerja merupakan poin terpenting karena kehadiran karyawan salah satu bentuk keterikatan antara karyawan dengan perusahaan untuk menunjang *performance* karyawan pada perusahaan.

Kemudian pada *job insecurity* yang menjadi elemen adanya *turnover intention*

karyawan *workload* juga merupakan elemen yang mampu memapas karyawan untuk memiliki keinginan keluar dari perusahaan. Penelitian ini didukung oleh Riantini *et al.*, (2021) bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dilakukan PT BPR Nusamba Mengwi. Hasil penelitian sebelumnya didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arijanto *et al.*, (2020) mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dilakukan *company of supplier security system in Indonesia*.

Pengaruh Workload (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Setelah dilakukannya uji parsial (uji t) menyatakan bahwa untuk variabel *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Usaha Tani Maju Kediri sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Melalui pengolahan data di atas terdapat *mean* tertinggi pada standar pekerjaan yang artinya perusahaan memberikan jam kerja sesuai dengan jumlah produksi per hari, misalnya dalam satu *shift* memproduksi 20 ton memerlukan 8 jam per *shift* maka dalam seharinya membutuhkan 16 jam untuk memproduksi pakan ternak. Namun, sering kali jumlah produksi melebihi target per harinya bisa mencapai 50 ton per hari, oleh karena itu penerapan jam kerja tidak sesuai dengan standar pekerjaan yang telah diterapkan pada PT Usaha Tani maju Kediri. Standar pekerjaan yang tinggi dengan jumlah produksi yang tidak menentu membuat karyawan merasa beban fisik cepat merasa kelelahan. Hal ini begitu penting agar tetap menjaga kondisi karyawan dalam bekerja karena standar pekerjaan merupakan bentuk perilaku atau hasil minimum yang diharapkan perusahaan kepada karyawan.

Sesuai dengan hasil observasi dan wawancara pada PT Usaha Tani Maju Kediri mengenai *workload* (beban kerja), memang jumlah produksi setiap harinya tidak menentu. Proses produksi pakan ternak harus disesuaikan dengan jumlah pesanan, ada kalanya pada saat bulan-bulan tertentu, per-

usaha harus mengalami ketidakstabilan. Bahkan keluhan karyawan sering sampai ke pimpinan terlebih lagi ketika terdapat karyawan yang melakukan absensi kerja otomatis perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang siap digunakan pada saat itu. Penelitian ini didukung oleh Ratnasari dan Lestari (2020) mengatakan bahwa *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* penelitian dilakukan pada pekerja milenial. Penelitian dilakukan pada pekerja milenial dan penelitian oleh Solehah dan Ratnasari (2019) mengatakan bahwa *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Federal Internasional Finance Cabang Batam. Namun penelitian ini tidak sejalan oleh Rizky *et al.*, (2021) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT FIF Group Cabang Batu. Penelitian dilakukan oleh Nisa *et al.*, (2019) menyatakan bahwa beban kerja secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada PT APM.

Pengaruh *Job Insecurity* (X1) dan *Workload* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Sesuai dengan hasil *output* uji simultan bahwa variabel *job insecurity* dan *workload* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT Usaha Tani Maju Kediri. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang dihadapi karyawan ketika gaji yang diterima dari perusahaan tidak mencukupi kebutuhan, apalagi pada karyawan yang telah berstatus menikah. Tingginya tingkat *turnover intention* dipengaruhi dari variabel *job insecurity* dan *workload* dimana kedua variabel tersebut memiliki kriteria yang tinggi, oleh karena itu ketika variabel *job insecurity* dan *workload* naik maka *turnover intention* juga naik. Kerugian dapat dialami perusahaan jika tingkat *turnover* pada perusahaan tinggi, mulai dari kehilangan tenaga kerja serta perekrutan harus dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja pengganti. Hal ini menjadi dampak negatif bagi karyawan karena besarnya *turnover intention* yang dipenga-

ruhi oleh *job insecurity* dan *workload* merupakan kadar dari keinginan karyawan untuk keluar perusahaan akan meningkat (Islianty dan Wirastuti, 2022).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di PT Usaha Tani Maju Kediri yang memperkuat indikasi pembahasan di atas bahwa *turnover intention* karyawan terjadi tiap tahunnya, disebabkan adanya *job insecurity* dan *workload* yang dirasakan karyawan. Upaya untuk mengurangi ketidakpastian yang menjadi ancaman bagi karyawan yang akan kehilangan pekerjaan mereka, perusahaan harus bisa mempertahankan karyawan untuk mendapatkan citra yang baik. Untuk mempertahankan karyawan perusahaan harus menciptakan keharmonisan, rasa menjiwai atau *enjoy* yang dirasakan karyawan dalam bekerja sehingga tidak ada fikiran untuk keluar, pindah kerja atau bahkan berhenti. Penelitian ini sejalan dengan Solehah dan Ratnasari (2019) mengatakan bahwa *job insecurity* dan *workload* berpengaruh secara simultan terhadap variabel *turnover intention*. Kemudian penelitian tersebut diperkuat oleh Husin (2021) mengatakan bahwa *job insecurity* dan *workload* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada PT Telkom Akses Gorontalo.

SIMPULAN DAN SARAN

Tahapan dari proses hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* pada PT Usaha Tani Maju Kediri dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) *Job insecurity* yang mengalami peningkatan maka *turnover intention* juga akan naik, namun sebaliknya ketika terjadi penurunan *job insecurity* maka *turnover intention* juga akan menurun. Berdasarkan hasil olah data dari hasil jawaban responden penyebaran kuesioner didapatkan rata-rata *mean* variabel 3,76 artinya jawaban responden terkait *job insecurity* dalam kategori tinggi. (2) Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka akan meningkatkan kelelahan kerja yang tinggi sehingga akan sering terjadinya *turnover*

intention. Berdasarkan hasil olah data jawaban responden di atas didapatkan bahwa rata-rata *mean* variabel 4,27 artinya jawaban responden terkait *workload* dalam kategori tinggi. (3) Menurut hasil penelitian yang dilakukan dengan variabel *job insecurity* dan *workload* berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *turnover intention* di PT Usaha Tani Maju Kediri. Berdasarkan hasil olah data mengenai jawaban responden *turnover intention* pada tabel 4.8 diperoleh nilai rata-rata *mean* variabel 4,19. Maka *turnover intention* dikategorikan termasuk kriteria tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian serta simpulan yang diperoleh maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk PT Usaha Tani Maju Kediri sebagai berikut: (1) Pada PT Usaha Tani Maju Kediri harus mampu mengontrol tingkat *job insecurity* terutama terhadap ketidakberdayaan, dengan memberikan rasa aman dan percaya diri pada setiap karyawan yang berstatus kontrak akan merasa bahwa perusahaan telah memberikan kepastian pekerjaan yang akan menjamin karyawan untuk bertahan terhadap pekerjaannya karena deskripsi pekerjaan yang jelas untuk masa mendatang, maka hal ini akan menurunkan tingkat pada *turnover intention*. (2) Penentuan jam kerja terhadap *workload* pada PT Usaha Tani Maju Kediri yang seharusnya perlu disesuaikan terutama pada kondisi pekerjaan, hal ini bertujuan untuk meminimalisir tingkat kelelahan yang berlebihan pada karyawan. Perusahaan harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar karyawan tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan sehingga tingkat *turnover intention* akan menurun. (3) *Turnover intention* pada karyawan bagian produksi PT Usaha Tani Maju Kediri masih sering terjadi terutama pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Terlihat dari masih banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan karena tidak adanya

pengembangan karir di perusahaan. PT Usaha Tani Maju Kediri seharusnya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan potensi mereka dalam bekerja. Misalnya dengan memberikan kenaikan jabatan, promosi maupun kenaikan gaji yang nantinya akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arijanto, A., Marlita, D., Suroso, A., dan Purnomo, R. (2020). How is The Effect of Job Insecurity, Work Stress, and The Work Environment on Turnover Intention: A Case Study at The Company of Supplier Security System in Indonesia. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, 114-119.
- Astawa, I. P. A. A., dan Sutapa, I. K. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Harper Hotel Kuta. *Journal Research of Management*, 2(1), 1-11.
- Audina, V., dan Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 85-101
- Bogar, R., Sambul, S. A., dan Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Husin, W. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo Management Research*, 4(1), 32-44.
- Hermawati, E. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan

- di Tidar Property Group Malang. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 9-26.
- Islianty, N. R., dan Wirastuti, W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention pada Bank Mandiri Cabang Samratulangi Palu. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2121-2130.
- Maulidah, K., Ali, S., dan Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- Mulyani, D., Karnowahadi, Trijoga, J. B. (2021). The Influence of Workload, Job Stress and Job Insecurity upon Turnover Intention (Study on Sewer Employees of PT X Semarang). *Admisi dan Bisnis*, 22(2), 153-159.
- Nadhiroh, E., dan Budiono, B. (2022). Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention melalui Organizational Commitment pada Karyawan Perbankan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 607-618.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., dan Fauziah, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 97-110.
- Novel, C., dan Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Pratiwi, Y. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *Doctoral Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ratnasari, S. L., dan Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(2), 2201-1315.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., dan Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Risambessy, A. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi: Studi Kasus pada Alfa Midi di Kota Ambon. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(10), 66-83.
- Rizky, K. M., Saroh, S., dan Zunaida, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. Fif Group Cabang Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(1), 110-118.
- Setyawati, T., dan Setyowati, W. (2021). Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Job Insecurity dan Bebankerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 135-143.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.