



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research  
Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 10076-10089  
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246  
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Maxcell Depo Teknik Dan Bangunan Di Cabang Kolaka

Fahri Fareski<sup>1✉</sup>, Andry Stepahnie Titing<sup>2</sup>, Hendrik<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: [fahrifareski286@gmail.com](mailto:fahrifareski286@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Maxcell Depo Teknik dan Bangunan di Cabang Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Daerah air minum Bombana berjumlah 48 karyawan, dengan menggunakan menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 pegawai. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reabilitas dengan SPSS 25.0. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji measurement model (outer model) dan pengujian model struktural (inner model) dengan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.354 yang berpengaruh positif dan nilai T-Statistic sebesar 2.199 < 1.64 dengan P-Value 0.014 dan signifikan terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.463 yang berpengaruh positif dan nilai T-Statistic sebesar 2.994 > 1.64 dengan P-Value 0.001 dan signifikan terhadap Kapabilitas Inovasi.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention, partial least square (PLS).*

## Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of workload and job insecurity on turnover intention among Maxcell Engineering and Building Depot employees in the Kolaka Branch. This research is survey research using a questionnaire as the instrument. The population in this research were 48 employees of the Bombana Regional Drinking Water Company, using the census method, namely taking the entire population as the research sample. So the sample in this study amounted to 48 employees. Research instrument testing uses validity and reliability tests with SPSS 25.0. The data analysis technique used is measurement model testing (outer model) and structural model testing (inner model) with Smart PLS 3.0. The results of this research show that there is a positive and significant influence between the Workload variable on Turnover Intention. This is shown by the Original Sample Estimate value of 0.354 which has a positive effect and the T-Statistic value of 2.199  $>$  1.64 with a P-Value of 0.014 and is significant on Turnover Intention. The results of this research show that there is a positive and significant influence between the Job Insecurity variable on Turnover Intention. This is shown by the Original Sample Estimate value of 0.463 which has a positive effect and the T-Statistic value of 2.994  $>$  1.64 with a P-Value of 0.001 and is significant for Innovation Capability.

Keywords: *Workload, Job Insecurity, Turnover Intention, partial least squares (PLS).*

## PENDAHULUAN

Industri ritel merupakan salah satu bidang usaha yang secara langsung dipengaruhi oleh ketersediaan produk barang (Nadif & Vanany, 2021). Di dalam industri ritel sumber daya manusia memiliki peran yang sangat sentral. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ashary, 2020). Akan tetapi, dalam proses mencapai sebuah tujuan perusahaan tidak akan lepas dari suatu masalah, baik masalah yang berhubungan dengan pihak di luar perusahaan, maupun masalah-masalah yang berhubungan di dalam perusahaan (Aditya et al, 2021). Salah satu masalah yang sering terjadi di dalam perusahaan yang berkaitan dengan tenaga kerja adalah tingkat Turnover yang tinggi (Muslim, 2021).

Turnover Intention adalah niat karyawan atau keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan lamanya ke tempat pekerjaan yang baru secara suka rela dikarenakan untuk mendapatkan pekerjaan yang dirasakan lebih baik sesuai keinginan karyawan tersebut (Sundari & Meria, 2022). Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam

tindakan pasti meninggalkan organisasi (Buulolo & Ratnasari, 2020). Tingginya Turnover dalam perusahaan memiliki efek negatif yang menimbulkan tidak stabil dan tidak pasti atas kondisi tenaga kerja yang ada (Maulidah et al., 2022). Turnover Intention disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut Mayora & Sihombing (2023) Beban Kerja dan Job Insecurity yang berlebihan merupakan dua faktor yang memotivasi pekerja untuk melakukan Turnover Intention.

Beban kerja ialah suatu tuntutan atau kewajiban seorang pekerja dalam memenuhi tanggung jawabnya atas pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan dengan batas waktu tertentu (Christiandi, 2022). Menurut Yunus et al., (2021) mengatakan beban kerja mempengaruhi Turnover Intention, hal itu didasari atas pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan dikarenakan karyawan yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan tersebut belum mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga pekerjaan tersebut dilimpahkan kepada karyawan lainnya yang bukan menjadi tanggung jawabnya, dengan begitu karyawan yang diberikan kepercayaan atas pekerjaan tambahan tersebut merasakan beban kerja yang berlebihan dikarenakan pekerjaan tersebut tidak sebanding dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak tidak nyaman terhadap perusahaan (Agustin, 2022). Beban kerja karyawan di industri retail ialah target yang harus dicapai besar dengan pekerjaan yang banyak seharusnya diberikan waktu yang lebih untuk mengerjakannya (Nurhaliza et al., 2023).

Selain beban kerja, Job Insecurity juga mempengaruhi tingkat Turnover Intention karyawan. Menurut Setyowati et al., (2021) Job Insecurity adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan mereka ditempat kerja, keadaan tersebut akan memberikan akibat atau dampak psikologis dan tingkat kepuasan kerja, komitmen dalam pekerjaan dan harapan terhadap kelompoknya. Menurut Azizaturrahma et al., (2020) dengan ketidakstabilan pekerjaan karyawan, merasa tidak nyaman dengan posisinya, hal itu dapat menyebabkan keinginan untuk pergi atau pindah ke organisasi lain. Perasaan tidak nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan akan berdampak terhadap penurunan perilaku dan komitmen kerja yang mengakibatkan keinginan untuk Turnover yang semakin besar (Aulia et al., 2021). Menurut Redafanza et al., (2023) menyatakan bahwa karyawan mengalami Job Insecurity yang tinggi maka semakin besar keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Turnover Intention).

Uraian yang telah dijelaskan diatas sejalan dengan fenomena yang terjadi pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan di Kabupaten Kolaka. Maxcell Depo Teknik dan Bangunan adalah toko retail modern pertama dan terbesar di Sulawesi Tenggara yang

menyediakan solusi kebutuhan bahan bangunan.

Tabel 1

Data *Turnover* Karyawan Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Cabang Kolaka

Bulan	Jumlah karyawan awal bulan	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan yang masuk	Persentase <i>Turnover</i> (%)
Januari	47	3	2	6,38
Februari	46	5	4	10,86
Maret	48	3	1	6,25

(Sumber : Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka, 2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa pada perusahaan Karyawan Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Cabang Kolaka mengalami Turnover karyawan hampir setiap bulannya. Terjadinya Turnover di Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Cabang Kolaka disebabkan oleh target penjualan yang harus dicapai karyawan dirasa sangat tinggi tiap bulannya. Selain itu, adanya pekerjaan yang dikerjakan diluar dari tugas dan tanggung jawab diberikan oleh masing-masing kepala toko. Menurut Andri Saputra (26) merupakan mantan karyawan di Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Cabang Kolaka mengungkapkan bahwa pemberian pekerjaan diluar dari tugas karyawan yang maksud seperti karyawan Divisi penjualan juga diberi pekerjaan untuk melakukan pekerjaan Divisi logistik yang berperan mengatur ketersediaan produk di Rak Penjualan Toko. Dengan tingginya target penjualan yang harus dicapai tiap bulannya dan adanya pemberian pekerjaan diluar dari tugasnya membuat karyawan merasa terbebani karena tidak sesuai dengan keahliannya dalam bidang tersebut sehingga akan memunculkan niat untuk keluar dari pekerjaannya sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Cabang Kolaka.

Selain tingginya beban kerja yang berat dirasakan oleh karyawan, banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan karena adanya ketidakamanan kerja (Job Insecurity) yang dirasakan oleh karyawan seperti tidak adanya kejelasan mengenai pengembangan karir bagi karyawan agar dapat bekerja secara terus-menerus dimasa yang akan datang dan juga adanya resiko atau konsekuensi dikeluarkan dan digantikan oleh karyawan baru apabila dalam pencapaian penjualan tidak memenuhi target yang telah ditentukan oleh kepala Toko yang ada di Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Cabang Kolaka. Menurut Andri Saputra (26) alasan utama sebagian besar karyawan yang keluar dari Maxcell diantaranya yaitu tidak adanya program pengembangan karir yang jelas, adanya tekanan dari atasan, dan adanya kekhawatiran karyawan akan digantikan

oleh karyawan baru dimasa yang akan datang. Dengan tidak adanya kejelasan mengenai karir yang berkelanjutan dan adanya resiko digantikan oleh karyawan lain membuat sebagian karyawan merasa tidak aman dalam melakukan pekerjaannya sebagai karyawan sehingga membuat sebagian karyawan merasa tertekan dan memutuskan keluar dari pekerjaannya dari Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Cabang Kolaka.

Dari beberapa penelitian terdahulu terkait hubungan beban kerja dan Job Insecurity terdapat perbedaan hasil penelitian. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramuditya & Nuvriasari (2023) menemukan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwati & Maricy (2021) menemukan bahwa Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention.

Atas dasar inilah kajian tentang pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention penting untuk diteliti lebih mendalam melalui penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada Karyawan Maxcell Depo Teknik dan Bangunan di Cabang Kolaka.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Wonua *et al.* (2021) pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mempunyai keyakinan bahwa fokus penelitian merujuk kepada kuantitas (berapa banyak) dengan menggunakan landasan filsafat positivisme. Dalam penelitian ini mengkaji tentang Pengaruh Beban Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Maxcell Depo Teknik dan Bangunan di Cabang Kolaka.

Adapun lokasi penelitian adalah pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan yang terletak di wilayah Kabupaten Kolaka, Jl. Pramuka, Lamokato, Kec. Kolaka, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara 93511. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mar 2024 sampai dengan Jan 2025. Jenis data penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Data kuantitatif menunjukkan kuantitas, bentuk segala absolute sehingga dapat ditentukan besarnya (Hardani *et al.* 2020). Adapun sumber data yaitu Primer dan Sekunder. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh peneliti untuk dipeleajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Wonua et.al 2021). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kontrak Maxcell di Kabupaten Kolaka yang berjumlah 48 orang karyawan kontrak.

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Wonua *et al.*, 2020). Sampel digunakan jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sensus yaitu mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 48 orang yang terdiri dari karyawan Kontrak Maxcell. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018:141).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Convergent Validity

Convergent validity dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Nilai loading factor > 0,7 dikatakan valid. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima (Ghozali dan Latan, (2015). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan Smart PLS 3.0 hasil loading factor dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2

#### Nilai *Outer Loading*

Item	Beban Kerja	Job Insecurity	Turnover Intention
X1.1	0.776		
X1.2	0.837		
X1.3	0.809		
X2.1		0.954	
X2.2		0.929	
X2.3		0.754	
Y1			0.814
Y2			0.810
Y3			0.753

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 2 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,7 dan ini dinyatakan valid.

Tabel 3

*Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

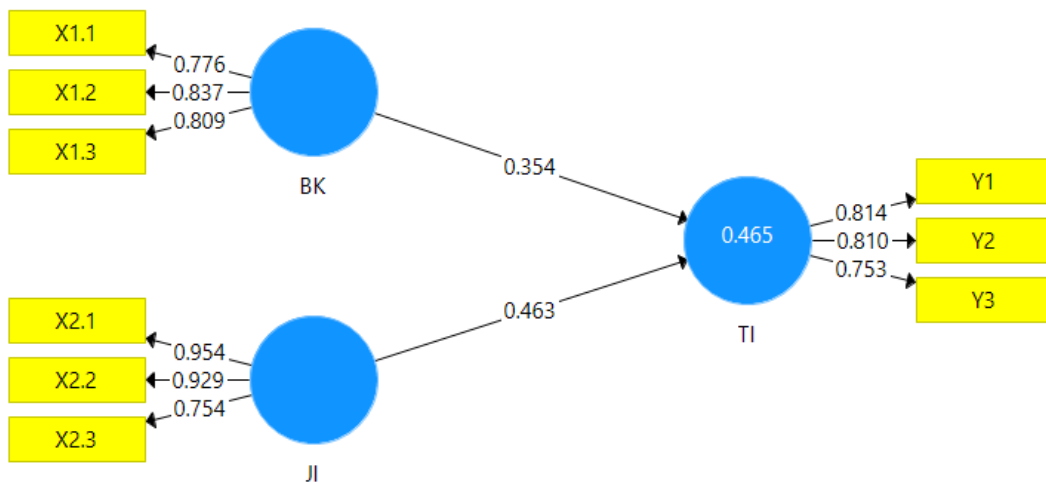
Konstruk	<i>Composite Reability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban Kerja	0.849	0.740
Job Insecurity	0.913	0.857
Turnover Intention	0.835	0.704

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Dari nilai output pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa konstruk memiliki nilai reliabel yang baik, dimana suatu konstruk dinyatakan baik apabila memiliki *nilai Composite Reliability* konstruk dengan nilai  $> 0,7$  dan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,5$ .

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Tingkat signifikan dalam pengujian hipotesis adalah nilai path coefficient.



Gambar 1 Output PLS Algorithm

Analisis Variant (R2) atau Uji Determinasi

Analisis ini untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ghazali (2012) membagi level kriteria nilai R-Square menjadi level kuat, moderat dan lemah. Nilai R-Square 0,70 mengidentifikasi model pada level kuat, 0,50 mengidentifikasi model beradapada level moderate dan 0,25 mengidentifikasi model berada pada level lemah. nilai dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel

berikut:

Tabel 4  
Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Turnover Intention	0.465

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan nilai R-Square yang ditunjukkan pada Tabel 4.14 bahwa Beban Kerja dan Job Insecurity menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel konstruk Turnover Intention pada pegawai di Maxcell Kolaka sebesar 46,5% dan selebihnya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh konstruk lain di luar dari variabel penelitian ini yang di mana nilai tersebut masuk dalam kategori sedang karena menurut Ghazali & Latan (2016) nilai R-Square diatas 67% dikatakan kuat, nilai diatas 33% dikatakan sedang dan dibawah 33% dikatakan lemah. Sehingga dalam hal ini pengaruh determinasi variabel Beban Kerja dan Job Insecurity masing-masing berada pada kategori Sedang. Dapat diartikan bahwa kedua variabel ini menjadi faktor yang mampu meningkatkan Job Insecurity pada pegawai Maxcell Kolaka sehingga dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Turnover Intention disebabkan oleh Karyawan yang merasa adanya ancaman baru yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaannya jika karyawan tidak bekerja secara maksimal sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik dan Karyawan yang sering bekerja secara tidak optimal, karena beban kerja saya terlalu berat sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik sehingga hasilnya tidak mencapai target.

Tabel 5  
Nilai Path Coefficients

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics ( O/STDEV )	P Value
BK -> TI	0.354	0.356	0.161	2.199	0.014
Jl -> TI	0.463	0.486	0.154	2.994	0.001

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2024)

Berdasarkan Tabel 5 Nilai Path Coefficient dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Path Coefficient dilakukan pengujian menggunakan PLS Boothstrapping dengan melihat T-Statistic variabel

independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197) ketentuan rule of thumb yang dipakai dalam sebuah penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan taraf signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan bernilai positif.

## Pembahasan

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention bahwa terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Ditolaknya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Beban Kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4.28 dan berada pada kategori Sangat Tinggi.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, Menurut Pradana & Salehudin (2017) melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap Turnover Intention menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat Turnover karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Menurut Dewi & Suartina (2022) mengatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, hal ini sejalan pada penelitian Rini & Prastiwi (2022) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja yang ada di Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka sangat tinggi dikarenakan mampu membuat karyawan bekerja secara tidak optimal, sesuai dengan tanggapan responden pada Tabel 4.5 deskripsi variabel Beban Kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan beranggapan bahwa peraturan dan penambahan tugasnya sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik dapat membuat beban kerja semakin berat. Karyawan di Maxcell Depo Teknik sering merasakan usaha yang lebih keras saat menjalankan tugas sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik, karena dibutuhkannya kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan juga sering bekerja secara tidak optimal, karena beban kerja saya terlalu berat sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik sehingga hasilnya tidak mencapai target.

Sehingga dalam hal ini Beban Kerja yang tinggi akan meningkatkan Turnover

Intention pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja mampu meningkatkan Turnover Intention pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

#### Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur tentang pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Job Insecurity yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4.0 dan berada pada kategori Tinggi.

Sehubungan dengan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, hal ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, Aulia et al., (2021) perasaan tidak nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan akan berdampak terhadap penurunan perilaku dan komitmen kerja yang mengakibatkan keinginan untuk Turnover yang semakin besar. Jika seorang karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja atau Job Insecurity yang sangat tinggi maka komitmen organisasi juga akan menurun sehingga pada akhirnya akan menunjukkan ada keinginan untuk berpindah kerja. Sedangkan peneliti lainnya Handaru et al (2021) beberapa hasil menunjukkan bahwa memang terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel Job Insecurity terhadap keinginan berpindah kerja atau Turnover Intention. Menurut Karina et al., (2020) mengatakan bahwa Job Insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, hal ini sejalan pada penelitian Abrar et al (2021) mengatakan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

Hal ini menunjukkan bahwa Job Insecurity di Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka dapat dikatakan tinggi karena mampu meningkatkan Turnover Intention, Hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa pekerjaan yang diberikan, sebagai karyawan Perusahaan di Maxcell Depo Teknik sangat berarti bagi karirnya. Karyawan juga merasa adanya ancaman baru yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaannya jika karyawan tidak bekerja secara maksimal sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik. Karyawan juga merasa komponen-komponen pekerjaan itu sangat penting selama bekerja sebagai karyawan Maxcell Depo Teknik.

Sehingga dalam hal ini Job Insecurity mampu meningkatkan Turnover Intention

pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Job Insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

## SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain-lain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.354 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara Beban Kerja terhadap Turnover Intention dan nilai T-Statistic sebesar  $2.199 < 1.64$  dengan P-Value 0.014 artinya Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Diterima hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Beban Kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4.28 dan berada pada kategori Sangat Tinggi. Berdasarkan deskripsi variabel Beban Kerja dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan beranggapan bahwa peraturan dan penambahan tugasnya sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik dapat membuat beban kerja semakin berat. Karyawan di Maxcell Depo Teknik sering merasakan usaha yang lebih keras saat menjalankan tugas sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik, karena dibutuhkannya kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan juga sering bekerja secara tidak optimal, karena beban kerja saya terlalu berat sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik sehingga hasilnya tidak mencapai target. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja yang tinggi akan meningkatkan Turnover Intention pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka. Sehingga dalam hal ini Beban Kerja mampu meningkatkan Turnover Intention pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Original Sample Estimate sebesar 0.463 yang artinya memiliki pengaruh yang positif antara Job Insecurity terhadap Turnover Intention dan nilai T-Statistic sebesar  $2.994 > 1.64$  dengan P-Value 0.001 artinya Job Insecurity memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Turnover Intention. Diterimanya hipotesis penelitian ini dikonfirmasi dengan tanggapan responden mengenai Job Insecurity yang dapat dilihat pada tabel 4.6 mengenai deskripsi responden yang memiliki rata-rata jawaban sebesar 4.02 dan berada pada kategori Tinggi. Sesuai dengan tanggapan responden pada variabel Job Insecurity bahwa menunjukkan sebagian

besar responden merasa bahwa pekerjaan yang diberikan, sebagai karyawan Perusahaan di Maxcell Depo Teknik sangat berarti bagi karirnya. Karyawan juga merasa adanya ancaman baru yang mempengaruhi keseluruhan pekerjaannya jika karyawan tidak bekerja secara maksimal sebagai karyawan di Maxcell Depo Teknik. Karyawan juga merasa komponen-komponen pekerjaan itu sangat penting selama bekerja sebagai karyawan Maxcell Depo Teknik. Sehingga dalam hal ini Job Insecurity mampu meningkatkan Turnover Intention pada Maxcell Depo Teknik dan Bangunan Kabupaten Kolaka. Hal inilah yang membuat Job Insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, U., Anwar, S., & Wijaya, N. Q. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Mitra Madura Dharma Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 01-09.
- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 6(1), 39-54.
- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Andriawan, F., & Games, D. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap Turnover Intention dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi (studi terhadap karyawan oppo padang. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Anshari, H., & Kuncoro, E. A. (2013). Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi HRD PT. Indosat, Tbk (Doctoral dissertation, Thesis Universitas Bina Nusantara, Jakarta).
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31-37.
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT.Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.2721-9526 (Online), 1(1), 2020. <http://jema.unw.ac.id>

- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 77-85).
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- Mayora, L. I., & Sihombing, M. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Sejati Medan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 302-310.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 462-472.
- Nadif, N., & Vanany, I. (2021). Analysis of demand disruption on product availability in the retail industry. *PROZIMA (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)*, 5(1), 12-20.
- Nurhaliza, N., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 19-32.
- Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 283-297.
- Purwati, A. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 77-91.
- Redafanza, F., Ahluwalia, L., & Putri, A. D. (2023). Pengaruh Job Insecurity dan Role Overload Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 2(2), 12-22.

- Rini, E., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3).
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan kompensasi Terhadap kepuasan kerja dan turnover intention Karyawan besakih beach hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103-2132.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Saputri, R. (2023). Pengaruh Labelisasi Halal Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Ms Glow Di Kabupaten Kolaka. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 200-210.
- Yunus, K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. WanQian.
- Yunus, K., & Widiyanto, G. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV. WAN QIAN: beban kerja, stres kerja, turnover intention. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 129-138.