

Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Saka Farma Laboratories

Alona Shaikha Dianova Syahrani¹

¹Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

*Korespondensi: alonashaikha@gmail.com

Keywords :

Job

Insecurity; Workload; Turnover Intention

ABSTRACT

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi turnover intention adalah job insecurity, yaitu kondisi ketika individu merasakan ketidakamanan atau ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Selain itu, beban kerja (workload) juga menjadi faktor yang berpotensi menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Meningkatnya tingkat job insecurity dan workload yang dirasakan karyawan dapat memperkuat niat untuk mencari peluang kerja yang dianggap lebih stabil. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity dan workload baik secara parsial maupun simultan terhadap turnover intention karyawan PT Saka Farma Laboratories. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, pengisian kuesioner oleh responden, serta observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan PT Saka Farma Laboratories, dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 30. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Saka Farma Laboratories. Workload tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Saka Farma Laboratories. Variabel job insecurity dan workload secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan PT Saka Farma Laboratories.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi karena SDM perusahaan merupakan aset agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan. Meskipun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan sangat modern, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas bisnis tanpa adanya sumber daya manusia, apabila tidak terdapat sumber

daya manusia yang cakap hingga segalanya menjadi tidak bermakna. Sumber daya manusia adalah sebagai penentu keberhasilan ataupun kegagalan suatu proses dalam organisasi maupun perusahaan, karena salah satu unsur yang paling mendasar yang akan menentukan baik maupun buruknya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut. Seperti bagaimana karyawan bekerja dan bagaimana kualitas hingga kemampuan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, komponen paling utama dan yang paling penting dalam manajemen untuk memperoleh suatu tujuan perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia, karena hal-hal yang akan mempengaruhi kinerja setiap pekerja, tentunya nanti akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Indrawati & Tandelilin, 2024).

SDM yang berkualitas tentunya dapat memberikan manfaat yang nantinya akan dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam menjalani usahanya, sehingga dalam mendorong agar perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan, maka perusahaan berkewajiban untuk dapat mengelola SDM agar dapat menciptakan SDM yang handal dan profesional (Assa, 2022).

Mempertahankan seorang karyawan terbaik dalam suatu perusahaan merupakan suatu tantangan yang besar dengan adanya fenomena *war of talent* (Afrianty & Dewi, 2022). Salah satu isu yang sering muncul adalah isu *turnover intention*. *Turnover intention* yaitu suatu perilaku individu yang sulit untuk dicegah, dimana seseorang memiliki keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan (Prastika, 2023). Menurut Zeffane dalam (Rezeki & Rahman, 2024) *turnover intention* merupakan suatu niat atau kecenderungan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya, yang disebabkan oleh perusahaan tersebut dianggap sudah tidak lagi aman dan perusahaan dianggap tidak dapat memberikan jaminan rasa aman sehingga karyawan merasa lebih baik untuk meninggalkan suatu perusahaan ke perusahaan lain yang dirasa dapat memberikan rasa aman.

Turnover intention merupakan masalah klasik yang dihadapi oleh hampir di setiap perusahaan. Karyawan yang keluar dari perusahaan memiliki berbagai macam alasan. Dengan adanya perpindahan karyawan ke perusahaan lain, ini merupakan hal yang menjadi perhatian serius karena mengingat fenomena ini tidak hanya menjadi hal yang biasa dalam perencanaan strategi, tapi juga menjadi perhatian khusus bagi bidang rekrutmen (Asih, n.d.).

Kondisi perusahaan yang tidak sehat dapat diindikasikan dari adanya tingkat *turnover intention* yang tinggi. Apabila tingkat *turnover intention* dalam suatu perusahaan tinggi maka akan memungkinkan terjadi hambatan yang terkait dengan segala kegiatan-kegiatan operasional yang ada di suatu perusahaan (Astutik et al., 2023).

Adapun dampak negatif *turnover intention* yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu bertambahnya biaya perekrutan maupun biaya *training* untuk calon karyawan baru, kedua biaya tersebut merupakan biaya yang tidaklah sedikit dan murah. Dengan tingginya *turnover intention* yang terjadi di perusahaan tersebut dapat memberikan dampak yang negatif terutama pada moral karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, jika semakin banyak karyawan yang memilih keluar untuk meninggalkan perusahaan maka semakin membuat karyawan lain yang masih tersisa menjadi tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan berdasar hal tersebut akibatnya para karyawan yang masih tersisa ini ikut mencari peluang pekerjaan yang lebih baik diluar perusahaan (Marzuqi, 2021)

Dapat disimpulkan jika suatu perusahaan berhasil mengelola dan meminimalkan *turnover intention* tentunya perusahaan dapat berkontribusi atas terbentuknya tim kerja yang berkualitas dan produktif. Penting sekali jika perusahaan memahami bahwa tingginya angka *turnover intention* dapat mempengaruhi berbagai macam hal dan jika tidak ditangani dengan baik tentunya akan berdampak pada jalannya operasional perusahaan, karena *turnover intention* tidak hanya sekedar niat untuk berhenti bekerja, tetapi juga keinginan karyawan terhadap arah

pemikiran mereka mengenai konteks pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen sangat diperlukan untuk memahami dan mengidentifikasi apa yang menjadi penyebab dan kemudian mengimplementasikan strategi yang efektif untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan maupun keterlibatan karyawan dalam menjalani pekerjaannya (Wahyudi et al., 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *job insecurity* dan *workload*. Istilah mengenai *job insecurity* mungkin masih sangat jarang didengar, *job insecurity* dapat juga disebut sebagai ketidakamanan kerja. Setiap orang kini dituntut untuk dapat memiliki kualitas dan menghasilkan kinerja yang unggul, maka dari itu sangat wajar jika seorang manusia merasakan perasaan terancam maupun perasaan yang tidak aman. Perasaan tidak aman inilah yang dikenal dengan istilah *job insecurity*. Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan suatu kondisi dimana timbulnya perasaan bingung dan tidak aman yang berkaitan dalam kondisi pekerjaan yang terancam (Putriana Dewi & Anah, 2023).

Menurut Saputra dalam (Nabila, 2020) adapun faktor- faktor yang mempengaruhi *job insecurity* yaitu. Konflik peran, adanya konflik peran yang dialami oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dapat membuat karyawan merasakan adanya ketidakamanan, Adanya sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan sistem lainnya yang membuat karyawan merasakan tekanan psikologis sehingga merasa terancam atau tidak aman, Pendidikan, Karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi sering kali dikaitkan dengan kemampuan dan fleksibilitas untuk menghadapi perubahan dalam dunia kerja, sehingga mereka merasa lebih aman terhadap ancaman kehilangan pekerjaan. Sementara karyawan dengan tingkat pendidikan rendah cenderung membatasi pilihan pekerjaan sehingga jika terjadi perubahan dalam dunia kerja mereka merasa lebih terancam karena sulit mengganti pekerjaan pengganti yang setara.

Ancaman dari *job insecurity* menunjukkan ketidakpastian mengenai aspek pekerjaan maupun ketidakpastian yang mengarah pada situasi apakah karyawan akan kehilangan pekerjaan mereka (Subiantoro & Lataruva, 2022). Maka dari itu, karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja sangat rentan terhadap pikiran untuk meninggalkan organisasi (Fitta et al., 2020).

Workload atau beban kerja merupakan tugas pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan (Yuliarsih, 2024). Suatu beban kerja dapat menjadi stresor bagi karyawan yang bersangkutan sehingga sangat memungkinkan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Dalam mempertahankan persaingan yang semakin ketat, suatu perusahaan cenderung melakukan peningkatan terhadap target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal agar keberhasilan yang ditentukan perusahaan dapat tercapai, tapi tidak dapat dipungkiri jika tuntutan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan tekanan dalam melakukan pekerjaan (Afrianty & Dewi, 2022). Adanya suatu target yang harus dicapai oleh masing-masing karyawan dengan tugas pokok merupakan suatu keharusan yang dilakukan, namun pekerjaan tersebut seringkali memaksakan karyawan untuk bekerja melebihi waktu kerja secara normal seperti membawa pekerjaan kantor ke rumah atau harus bekerja lembur (Assa, 2022).

Beban pekerjaan yang berlebihan tentunya akan mengakibatkan dampak yang tidak baik para karyawan yang bekerja (Larasati, 2022), terdapat beberapa dampak negatif akibat beban pekerjaan yang berlebihan, meliputi. Kualitas kerja yang menurun akibat karyawan yang mengalami lelah secara fisik sehingga karyawan tersebut mengalami penurunan konsentrasi saat bekerja, Kelelahan fisik dan mental akibat mengerjakan beban pekerjaan yang berlebih dan timbulnya kondisi stres, depresi, menjadi lebih emosional, bahkan berdampak hingga terjadi burnout, Meningkatnya tingkat absensi, hal ini terjadi akibat karyawan yang merasa lelah akibat waktu istirahat yang sedikit sehingga karyawan tersebut merasakan sakit.

Seorang karyawan yang memiliki beban pekerjaan yang berat, seringkali mereka merasakan kelelahan secara fisik maupun mental. Pada akhirnya menimbulkan dampak yaitu stres terhadap pekerjaan dan menyebabkan hasil pekerjaan yang mereka lakukan menjadi tidak optimal. Dengan terjadinya hal tersebut, tentunya dapat menyebabkan terjadinya turnover intention bagi karyawan dengan melakukan pengunduran diri secara sukarela (Suardhika et al., 2023).

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan jika terdapat beberapa masalah yang muncul pada suatu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi, yaitu PT Saka Farma Laboratories. Yang dimana, permasalahan utama yang menjadi perhatian adalah terkait dengan kondisi ketidakamanan kerja atau *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan tersebut. Permasalahan mengenai *job insecurity* ini dapat diketahui jika perusahaan berharap jika seorang karyawan mampu bekerja secara profesional, menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, serta mengikuti prosedur atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun, kondisi tersebut menjadi lebih kompleks karena adanya penerapan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan dengan cukup tegas terkait performa kerja karyawan, yaitu adanya penerapan sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sistem ini dilakukan bagi karyawan yang dinilai memiliki kinerja rendah, tidak menunjukkan hasil yang optimal, serta tidak dapat mempertanggung jawabkan tugas maupun pekerjaan dengan baik. Dengan adanya kebijakan ini, secara tidak langsung menciptakan tekanan tersendiri bagi karyawan yang bekerja, karena mereka merasa harus menunjukkan performa yang tinggi agar tetap dapat mempertahankan posisinya di perusahaan.

Selain isu mengenai *job insecurity*, terdapat pula masalah lain yaitu berkaitan dengan beban kerja atau *workload* yang dirasakan oleh para karyawan PT Saka Farma Laboratories. Dapat diketahui bahwa sebagian karyawan merasakan perasaan tertekan dalam menjalankan pekerjaannya. Tekanan tersebut muncul karena adanya target dalam penjualan produk yang cukup tinggi dan harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Karyawan dituntut untuk bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama agar dapat memenuhi standar maupun target yang telah ditetapkan perusahaan. Tidak hanya itu, dengan adanya beban pekerjaan yang tinggi tentunya juga berdampak pada kesulitan karyawan dalam mengatur waktu mereka. Sebagian karyawan merasa jika kesulitan untuk mengalokasikan waktu karena tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga hal ini menyebabkan sebagian karyawan juga merasa lelah secara fisik dan mental dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan mengenai kondisi *job insecurity* dan *workload* yang dialami oleh karyawan di PT Saka Farma Laboratories, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan utama untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai bagaimana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap *turnover intention* atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memahami sejauh mana tingkat ketidakamanan kerja dan tekanan beban kerja dapat mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap bertahan atau memilih keluar dari perusahaan di tempat mereka bekerja. Harapannya dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan juga stabil.

Sebagaimana diketahui, *turnover* bisa diakibatkan oleh berbagai macam hal seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stres kerja maupun kompensasi dan menjadi sebuah masalah yang harus diselesaikan, karena jika tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan berbagai macam kerugian (Wibowo et al., 2024). Oleh karena itu, dengan adanya hasil dari penelitian ini, diharapkan juga pihak manajemen sumber daya manusia di perusahaan dapat memperoleh wawasan yang berharga dan berbasis data dalam menyusun kebijakan maupun program yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, sekaligus menekan tingkat *turnover intention* yang terjadi di lingkungan perusahaan.

Penting juga untuk diketahui bahwa penelitian yang secara khusus meneliti mengenai *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* belum pernah dilakukan sebelumnya di PT Saka Farma Laboratories. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan ini memiliki nilai penting sebagai studi awal yang dapat membuka wawasan baru dan memperkaya literatur terkait. Penelitian ini juga berfungsi sebagai pijakan awal untuk memahami faktor-faktor penyebab utama dari permasalahan yang selama ini terjadi di perusahaan. Oleh karena itu, kedua variabel ini perlu dikaji lebih mendalam dan juga menyeluruh.

STUDI LITERATURE DAN HIPOTESIS

***Job Insecurity* (Ketidakamanan Kerja)**

Menurut Nadhiroh dan Budiono (2022) dalam Ayu Putriana Dewi & Lik Anah (2023) *Job Insecurity* merupakan suatu keadaan dimana para karyawan memiliki perasaan under pressure yang semakin tinggi yang disebabkan oleh fasilitas-fasilitas maupun banyaknya beban kerja tidak memadai melebihi kemampuan para karyawan sehingga dapat memberikan kesan yang negatif.

Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* juga dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Audina dalam (Putriana Dewi & Anah, 2023) menyatakan indikator *job insecurity* meliputi: Arti pekerjaan itu bagi individu. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden apakah pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti yang besar atau penting bagi masing-masing karyawan, Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden apakah para karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik meskipun ada ancaman yang dirasakan oleh para karyawan tersebut mengenai aspek- aspek pekerjaan, Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden terkait perasaan terancam yang kemungkinan terjadi dan nantinya dapat mempengaruhi keseluruhan kerja karyawan, Pentingnya keseluruhan pekerjaan. Indikator ini dapat diukur dari tanggapan responden terkait hal yang dirasakan oleh para karyawan terkait komponen pekerjaan.

***Workload* (Beban Kerja)**

Menurut Anasi (2020) dalam Afdina Yuliarsih (2024) *Workload* adalah suatu tuntutan yang diberikan kepada seorang pegawai atas pekerjaan yang diukur berdasarkan seberapa banyak jumlah pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai dalam periode waktu tertentu.

Beban kerja atau *workload* dapat diukur melalui indikator. Indikator *workload* merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi suatu tingkat beban kerja dan bagaimana suatu beban kerja dapat dikelola agar menjadi lebih efektif oleh suatu perusahaan. Menurut Rizky et al., dalam (Putriana Dewi & Anah, 2023) menyatakan indikator workload terdiri dari. Target yang harus dicapai. Hal ini meliputi gambaran dari seorang karyawan terhadap target pekerjaan serta kemampuan yang diberikan sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan di tiap pekerjaan, Kondisi pekerjaan. Hal ini melibatkan keadaan fisik seseorang dan beban pekerjaan yang diberikan harus tetap memperhatikan kondisi pekerjaan agar tetap ter-kontrol, Standar pekerjaan. Hal ini meliputi standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan dan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang sesuai dengan sistem perusahaan.

Turnover Intention (Niat Berpindah)

Menurut Bogar et al., (2021) dalam Ayu Putriana Dewi & Lik Anah (2023:306) *Turnover Intention* adalah Suatu keinginan pegawai untuk mengundurkan diri secara sukarela dari suatu perusahaan atau dianggap sebagai suatu gerakan karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari suatu organisasi.

Audina & Kusmayati dalam (Indrawati & Tandelilin, 2024; Putriana Dewi & Anah, 2023) menyebutkan ada beberapa indikator *turnover intention* yang meliputi munculnya pemikiran seorang karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan akibat ketidakpuasaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut, keinginan untuk mencari pekerjaan lain yaitu keinginan pegawai untuk mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain dan karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, dan niat untuk keluar yaitu seorang karyawan yang berniat untuk meninggalkan pekerjaannya bahkan karyawan tersebut sudah tidak ada lagi rasa maupun keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, dan teori yang diuraikan, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories.

H2: *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories.

H3: *Job Insecurity* dan *Workload* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan studi penelitian yang diawali dengan suatu pemikiran yang kemudian membentuk rumusan masalah, hipotesis, hingga hasil penelitian dapat diolah dan dianalisis menjadi suatu kesimpulan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* pada PT Saka Farma Laboratories. Data dalam penelitian ini diperoleh dari teknik pengumpulan data berupa:

1. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), dengan melakukan wawancara dan menyebar kuesioner.
2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari dokumen maupun data pendukung lainnya.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu keseluruhan dari suatu objek dalam penelitian. Populasi dapat diartikan sebagai wilayah yang terdiri atas subjek maupun objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Suryani et al., 2023). Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Saka Farma Laboratories yang berjumlah 100 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Gambar 1. Rumus Slovin

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = error

Berdasarkan rumus slovin, dengan jumlah populasi 100 karyawan, didapatkan ukuran sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling dengan jenis *purposive sampling*, yang dimana dalam pengambilan sampel menggunakan beberapa pertimbangan atau ada kriteria khusus yang digunakan. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Saka Farma Laboratories dengan minimal masa bekerja selama 1 tahun.

Definisi Operasional

Definisi Operasional merupakan suatu pengertian dari sebuah variabel yang kemudian dipergunakan sesuai dengan ciri-ciri yang dievaluasi agar variabel penelitian mampu diukur. Indikator yang dijadikan penelitian ini, dapat dilihat pada definisi operasional sebagai berikut:

1. Variabel *Job Insecurity* (X1)

Job Insecurity merupakan suatu kondisi yang dimana seseorang karyawan memiliki rasa tidak aman atau terancam, khawatir dalam kaitannya dengan keberadaan pekerjaan. Variabel ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- Arti pekerjaan itu bagi individu karyawan pada PT Saka Farma Laboratories.
- Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek pekerjaan pada PT Saka Farma Laboratories.
- Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi kerja individu karyawan pada PT Saka Farma Laboratories.
- Pentingnya keseluruhan pekerjaan pada PT Saka Farma Laboratories.

2. Variabel *Workload* (X2)

Workload merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai dan harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan. Variabel ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- Target yang harus dicapai oleh seorang karyawan pada PT Saka Farma Laboratories.
- Kondisi pekerjaan karyawan pada PT Saka Farma Laboratories.
- Standar pekerjaan karyawan pada PT Saka Farma Laboratories.

3. Variabel *Turnover Intention* (Y)

Turnover Intention merupakan suatu keinginan atau niat seorang karyawan untuk keluar dan berpindah ke tempat kerja yang lebih baik. Variabel ini dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut:

- Pikiran untuk berhenti pada PT Saka Farma Laboratories.
- Keinginan untuk mencari pekerjaan lain diluar PT Saka Farma Laboratories.
- Niat untuk keluar pada PT Saka Farma Laboratories.

Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu langkah atau prosedur yang digunakan untuk menguji suatu pernyataan, apakah pernyataan tersebut dapat diterima atau ditolak. Pengujian

hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel *job insecurity* (X1) dan *workload* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y), baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji F).

Alat untuk menganalisis dan menguji hipotesis serta permasalahan yang dikemukakan, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention* (variabel dependen)

A = Konstanta

b1b2 = Koefisien regresi berganda

X1 = *Job Insecurity*

X2 = *Workload*

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.653	0.915		20.378
	Job Insecurity	0.117	0.026	0.500	4.485
	Workload	0.051	0.032	0.182	1.633

A. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data *Output* SPSS 30 (2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,653 + 0,117X_1 + 0,051X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 18,653, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel *job insecurity* dan *workload* (nilai X1 dan X2 = 0), maka variabel *turnover intention* (Y) bernilai sebesar 18,653.
- Nilai koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,117, sehingga jika variabel *job insecurity* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,117.
- Nilai koefisien regresi variabel *workload* (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,051, sehingga jika variabel *workload* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka nilai variabel *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,051.

Tabel 2.
Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.653	0.915		20.378	0.000
	Job Insecurity	0.117	0.026	0.500	4.485	0.000
	Workload	0.051	0.032	0.182	1.633	0.108
A. Dependent Variable: Turnover Intention						

A. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data *Output* SPSS 30 (2024)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali, Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka secara individu variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Monalisa, 2019). Dalam penelitian ini, nilai t_{tabel} yang didapatkan adalah 2,002. Dan didapatkan nilai t_{hitung} variabel *job insecurity* sebesar 4,485 ($4,485 > 2,002$) dan variabel *workload* sebesar 1,633 ($1,633 < 2,002$).

Tabel 3.
Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.594	2	10.297	11.923	<.001 ^b
	Residual	49.224	57	0.864		
	Total	69.818	59			

A. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Data *Output* SPSS 30 (2024)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika signifikansi $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Monalisa, 2019). Dalam penelitian ini, nilai F_{tabel} yang didapatkan adalah 3,16. Dan dapatlah nilai F_{hitung} sebesar 11,923 ($11,923 > 3,16$).

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	0.295	0.270	0.92929
a. Predictors: (Constant), Workload, Job Insecurity				

Sumber: Data *Output* SPSS 30 (2024)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yang meliputi *job insecurity* (X1) dan *workload* (X2) terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y), yang akan dinyatakan dalam presentase.

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa R Square bernilai 0,295 atau 29,5%. Sehingga diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 29,5% dan sisanya 70,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories

Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel *job insecurity* memperoleh nilai thitung sebesar 4,485 lebih besar dari ttabel dengan nilai 2,002. Kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dimana nilai tersebut lebih kecil dari signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, meskipun para karyawan mengatakan setuju karena merasa pekerjaan yang mereka lakukan memiliki arti yang besar bagi diri mereka dan memberikan dampak yang nyata bagi perusahaan, namun para karyawan tentunya merasakan ancaman maupun tekanan yang muncul saat bekerja dan timbulnya rasa khawatir akan kehilangan pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan adanya aturan perusahaan yang menerapkan sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah dan tidak dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya, dalam artian jika seorang karyawan tidak dapat mencapai target dalam waktu yang telah ditentukan. Sehingga dengan adanya aturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut, membuat karyawan merasakan ketidakamanan dalam bekerja dan memiliki niat untuk berpindah. Maka, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Ayu Putriana Dewi dan Lik Anah (2023) “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Usaha Tani Maju Kediri”. Sehingga, hal ini menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories.

2. Pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories
Uji t (parsial) variabel *workload* memperoleh nilai thitung sebesar 1,633 lebih kecil dari ttabel dengan nilai 2,002. Dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,108 lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian, meskipun para karyawan merasa setuju jika target pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat, namun karyawan merasa bahwa beban kerja merupakan suatu tanggung jawab utama mereka sebagai seorang pekerja. Adanya beban kerja yang berlebih tidak selalu menimbulkan dampak negatif, tentu ada dampak positif bagi karyawan yaitu dengan adanya beban kerja tentunya membuat perusahaan mengadakan lembur sehingga karyawan dapat mendapatkan uang insentif dari beban tersebut. Hal ini dibuktikan bahwa para karyawan merasa setuju jika kondisi kerja mereka memungkinkan untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dengan efektif karena ketika karyawan merasa bahwa kondisi kerja memadai, mereka mampu mengelola beban kerja yang berat dengan lebih baik. Maka, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Ahmad Shobirin dkk. (2023) “Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Work Life Balance* Sebagai Mediasi (Studi Empiris Para PT Putra Albasia Mandiri)”. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa variabel *workload* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories.

3. Pengaruh *Job Insecurity* dan *Workload* terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories

Besarnya kontribusi pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention* pada PT Saka Farma Laboratories, dapat diartikan jika *job insecurity* dan *workload* meningkat maka angka *turnover intention* karyawan pada PT Saka Farma Laboratories juga akan meningkat. Dalam hal ini karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang tentunya penting, dengan memastikan rasa aman ketika para karyawan saat bekerja merupakan hal mendasar bagi perusahaan. Sebab, ketika karyawan merasakan keamanan dalam kaitannya dengan pekerjaan, tentunya akan membuat karyawan akan tetap bertahan dan begitupun sebaliknya jika karyawan merasakan ketidakamanan kerja, maka dapat memungkinkan karyawan akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada para karyawan agar nantinya para karyawan merasa tidak terbebani. Maka, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh Wiwin L. Husin (2021) “Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada PT Telkom Akses Gorontalo”. Sehingga dapat disimpulkan jika *job insecurity* dan *workload* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Variabel *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Saka Farma Laboratories, maka hipotesis pertama diterima. Hal ini terjadi karena para karyawan merasakan ancaman maupun tekanan yang muncul saat bekerja karena adanya aturan perusahaan yang menerapkan sistem Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah dan tidak dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya, sehingga para karyawan merasakan ancaman maupun tekanan yang muncul saat bekerja.

Variabel *Workload* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, maka hipotesis kedua ditolak. Hal ini terjadi karena karyawan mengartikan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab utama mereka sebagai seorang pekerja meskipun para karyawan merasa jika target pekerjaan yang diberikan perusahaan terlalu berat.

Variabel *Job Insecurity* (X1) dan *Workload* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, maka hipotesis ketiga diterima. Hal ini terjadi karena besarnya kontribusi pengaruh *job insecurity* dan *workload* terhadap *turnover intention*, dapat diartikan jika *job insecurity* dan *workload* meningkat maka angka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Maka dari itu, penting sekali bagi perusahaan untuk dapat memastikan rasa aman yang dialami oleh karyawan dan memperhatikan pekerjaan agar karyawan merasa tidak terbebani.

Keterbatasan

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, hanya membahas variabel *job insecurity* dan *workload*, sementara faktor-faktor lain belum dianalisis secara mendalam.

Rekomendasi untuk Penelitian Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan pengembangan dari indikator-indikator penelitian dan menambahkan variabel lain seperti variabel stres kerja dan variabel *work life balance* agar dapat memperoleh hasil yang lebih baik. Serta diharapkan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan menggunakan alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

References dari jurnal:

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. A. (2022). Workload dan pengaruhnya terhadap burnout serta turnover intention karyawan perbankan. 11(1), 11–20. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/download/28829/17903>
- Asih, A. N. (n.d.). Gambaran turnover intention pada karyawan generasi y di pt. Xyz (it solution company). 1(2), 118–125.
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT. SINERGI INTEGRASERVICES. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 436–451. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Astutik, Y. P., Liana, L., & Semarang, U. S. (2023). Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intentions. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Fitta, R., Iriani Roesmala Dewi, F., & Markus Idulfilastri, R. (2020). Peran ketidaknyamanan kerja terhadap intensi pindah kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 468–473. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8845>
- Indrawati, A. S., & Tandelilin, E. (2024). Pengaruh job insecurity, work stress dan work overload terhadap employee performance pada karyawan pkwt PT PAL INDONESIA. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(11), 6059–6068. <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntax-literate/article/download/17002/10750/>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis*

- Universitas Negeri Surabaya, 9(4), 1393–1405.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/15284>
- Putriana Dewi, A., & Anah, L. (2023). Pengaruh job insecurity dan workload terhadap turnover intention karyawan pada PT USAHA TANI MAJU KEDIRI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(3), 301–314.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i3.6151>
- Rezeki, H. S., & Rahman, T. (2024). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada karyawan PT. Dian pandu pratama site tanjung kabupaten tabalong. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 7(1), 258–273.
<http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB>
- Suardhika, I. N., Rihayana, I. G., & Saraswati, A. A. I. S. (2023). Pengaruh work family conflict beban kerja dan stres kerja terhadap intention to quit karyawan wanita pada industri kerajinan inka di kabupaten jembrana. Widya Amerta *Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.37637/wa.v10i1.1448>
- Subiantoro, S. A., & Lataruva, E. (2022). Pengaruh job insecurity dan job stress terhadap work engagement dengan self-efficacy sebagai variabel moderating (Studi pada Karyawan Tetap PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko (Persero) Yogyakarta). *DIPONEGORO JOURNAL MANAGEMENT*, 11(1).
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36.
<https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Wahyudi, I., Nurmallasari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, Y. R. (2024). Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 47–53. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.704>
- Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 313–325. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120>

References dari buku:

- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM indonesia.
www.penerbitbukumurah.com

References dari Unpublished Works (Tesis, Disertasi, etc):

- Larasati, N. A. (2022). *Pengaruh workload, organizational culture dan work environment terhadap job performance pada karyawan PT. BANK SUMUT KANTOR CABANG SYARIAH MEDAN* [universitas islam negeri sumatera utara].
<http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/15090>

- Monalisa. (2019). *Pengaruh rasio profitabilitas, likuiditas, leverage, dan inflasi terhadap harga saham pada sektor farmasi yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2013-2017 Oleh : Monalisa NPM : 1510210147 Program Studi : Manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia stiesia surabaya [sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia stiesia]*. <https://repository.stiesia.ac.id>
- Nabila, P. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Dan Serta diharapkan untuk melakukan kajian lebih lanjut Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover dengan menggunakan alat analisis yang berbeda Intention Pada Karyawan Tidak Tetap PT. Niaga Nusa Abadi Cabang Lampung*. [Institut Informatika REFERENCES dan Bisnis Darmajaya]. <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/3784>
- Prastika, A. S. D. (2023). *Pengaruh job insecurity, work environment, dan workload terhadap turnover intention karyawan PT. DAN LIRIS SUKOHARJO (Studi Kasus pada Karyawan Divisi Garmen)* [universitas islam negeri raden mas said]. <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/id/eprint/6415>
- Yuliarsih, A. (2024). *Pengaruh workload dan job stress terhadap kepuasan kerja dengan perceived organizational support sebagai variabel moderasi pada biro administrasi pimpinan sekretariat daerah provinsi sumatera barat [Universitas Andalas]*. <https://scholar.unand.ac.id/id/eprint/474586>