

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *JOB INSECURITY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN INDUSTRI PENGOLAHAN SUSU KAMBING ETTA INDOTAMA

Siti Juleiqa ¹, Muhammad Roni Indarto ²

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

Corresponding author : Muhammad Roni Indarto

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Metodologi pengumpulan data untuk penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner yang disebar melalui Google Forms. Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi di lingkungan Etta Indotama. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Jumlah sampel sebanyak 170 responden. Uji yang digunakan dalam menguji instrument penelitian serta data kuesioner meliputi uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji *t* parsial, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Beban kerja juga mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* pekerja di pabrik susu Etta Indotama.

Kata kunci: kepuasan kerja, *job insecurity*, beban kerja, *turnover intention*

Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, job insecurity, and workload on turnover intention of employees in the Etta Indotama goat milk processing industry. The independent variables in this research are job satisfaction, job insecurity, and workload while the dependent variable is turnover intention. The data collection methodology for this research involved the use of a questionnaire distributed via Google Forms. The population targeted for this research is all production employees in the Etta Indotama environment. Sampling used non-probability sampling with saturated sampling technique. The total sample was 170 respondents. The tests used in testing research instruments and questionnaire data include validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, partial t test, and coefficient of determination. The results of this research show that job satisfaction has a negative effect on turnover intention of employees in the Etta Indotama goat milk processing industry. Job insecurity has a positive effect on employee turnover intention in the Etta Indotama goat milk processing industry. Workload also has a positive influence on worker turnover intention at the Etta Indotama milk factory.

Keywords: job satisfaction, job insecurity, workload, turnover intention

PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Jadi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting bagi perusahaan. Menurut Manullang (1990) dalam bukunya Manajemen Personalia, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah seni pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan semua karyawan memiliki keinginan untuk bekerja. Tetapi pada kenyataannya, dalam mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu tingginya *turnover* karyawan. Karena, tingginya *turnover* dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas perusahaan.

Menurut Zeffane (1994) mengartikan *turnover intention* sebagai berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Ada kemungkinan bahwa *turnover intention* akan berdampak negatif pada bisnis. Beberapa dampak negatif dari *turnover intention* termasuk biaya tinggi untuk merekrut karyawan, biaya untuk pelatihan, dan waktu yang terbuang (Purwati et al., 2020). Tolak ukur dalam melihat kualitas pengelolaan sumber daya perusahaan dapat dilihat dari tingkat *turnover*. Apabila tingkat *turnover* tinggi maka perusahaan tersebut dinilai kurang mampu dalam mengelola sumber daya manusia.

Etta Indotama adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman, yaitu produk olahan susu kambing. Etta Indotama memiliki kantor pusat yang berlokasi di Sorowangsan Girikerto Turi Sleman Yogyakarta. Saat ini Etta Indotama memiliki karyawan sebanyak 170 orang. Indikasi *turnover intention* ditemukan di perusahaan Etta Indotama. Hal ini terlihat pada pengamatan awal melalui wawancara terhadap HRD Etta Indotama yang berkaitan dengan jumlah karyawan masuk dan keluar sejak tahun 2019 hingga 2022 sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1 Data Turnover Karyawan Etta Indotama Bagian Produksi

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat Turnover
2019	189	12	21	186	11,2 %
2020	186	14	20	180	10,9 %
2021	180	10	18	180	10 %
2022	180	10	20	170	11,4 %

Sumber : Data Etta Indotama yang diolah 2023

Untuk mengetahui prosentase *turnover* dapat menggunakan rumus *turnover* karyawan tahunan yaitu sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar Setahun}}{((\text{Jumlah Karyawan Awal Tahun} + \text{Akhir Tahun}) : 2) \times 100\%}$$

Dari perhitungan menggunakan rumus di atas pada tahun 2019 dan 2020 sebesar 11,2 % dan 10,9 %. Sedangkan pada tahun 2021 terjadi penurunan tingkat *turnover* yaitu menjadi 10%. Kemudian pada tahun 2022 tingkat *turnover* naik menjadi 11,4 %. Menurut Gillies (1985) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 - 10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa dalam periode tahun 2019, 2020 dan

2022 hasil prosentase *turnover intention* lebih dari 10 % maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* karyawan Etta Indotama dinyatakan dalam kategori tinggi.

Banyak alasan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Terjadinya *turnover intention* selalu ditandai berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam memprediksi *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan. Beberapa tanda atau indikasi juga terjadi di Perusahaan Etta Indotama antara lain kepuasan kerja yang rendah, ketidakamanan ditempat kerja, dan beban kerja yang terlalu banyak. Hasil pra-survey terhadap pemilik dan HRD Etta Indotama tentang faktor-faktor yang mempengaruhi turnover menunjukkan indikasi tersebut. Hasil data dari pra survey, kepuasan kerja karyawan yang kurang disebabkan oleh beban pekerjaan yang berat, kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan apa yang telah diberikan terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan merasa tidak aman ketika terdapat karyawan baru karena akan mengancam posisinya.

Menurut Spector (1985), kepuasan kerja adalah tanggapan afektif emosional terhadap pekerjaan atau aspek tertentu dari pekerjaan, sedangkan KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang, gembira, dan lega karena hasrat hatinya telah terpenuhi. Kepuasan kerja pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang tergantung dari pribadi masing-masing karyawan.

Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan Etta Indotama kepuasan kerja yang rendah disebabkan oleh gaji yang diterima tidak sebanding dengan dengan apa yang telah dikerjakan. Karyawan hanya diberi upah sebesar Rp. 3.000 per liter. Hal ini dirasa sangat kurang dan tidak sebanding dengan proses mengolah susu dari bentuk cair hingga berbentuk bubuk secara manual. Karena pernyataan tersebut, beberapa karyawan memilih keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung tetap di perusahaan, tetapi pegawai yang tidak puas cenderung keluar (Firda, 2021). Hal ini dibuktikan oleh Ardianto (2020), Sammuel & Tanoto (2022), dan Tampubolon & Sagala (2020) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun hasil yang berbeda diperoleh pada penelitian Ardianto & Bukhori (2021), dan Salsabila (2022) dalam penelitiannya, menemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Job Insecurity, juga dikenal sebagai “ketidakamanan dalam bekerja”, adalah persepsi akan hilangnya kontinuitas dalam pekerjaan, yang mencakup eksistensi pekerjaan yang sedang dilakukan dan masalah yang menyertainya (Hellgren et al., 1999). Sebagai perbandingan, Ashford et al. (1989) menyatakan bahwa keamanan pekerjaan terjadi ketika seorang karyawan merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk mengambil tindakan apa pun dalam menghadapi keadaan tersebut. Keamanan pekerjaan tidak hanya disebabkan oleh ancaman kehilangan pekerjaan, tetapi juga oleh kehilangan dimensi pekerjaan.

Hasil wawancara terhadap beberapa karyawan Etta Indotama, mereka merasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) karena seiring perkembangan zaman proses produksi pengolahan susu semua akan tergantikan dengan mesin. Sehingga karyawan produksi manual yang sebagian besar tidak berpendidikan tinggi atau tidak melek teknologi merasa terancam dan khawatir tenaga kerjanya tidak dibutuhkan lagi. Selain itu, karyawan lama merasa tidak nyaman ketika ada karyawan baru yang lebih tinggi tingkat pendidikannya, karena akan mengancam posisi kerjanya dan ada kemungkinan untuk dikeluarkan dari pekerjaannya sehingga harus berpindah tempat kerja yang baru yang dapat menjamin kehidupan masa depan.

Job insecurity berkorelasi erat dengan *turnover intention* karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Handaru et al. (2020), Agustina & Styaningrum (2021) dan Puspitasari (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Suwarsono et al., (2022) dan Ariyanti (2023) bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Selain kepuasan kerja dan *job insecurity* yang dapat menyebabkan *turnover intention* adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga dapat merugikan perusahaan itu sendiri. Berlebihan beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, masalah pencernaan, dan kemarahan (Fitriantini et al., 2020). Beban kerja yang tinggi juga dirasakan karyawan Etta Indotama. Berdasarkan hasil wawancara beberapa karyawan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja bagian produksi manual diharuskan mencapai target 23 liter susu dalam 8 jam kerja dengan harga susu Rp. 3.000 /liter. Jika tidak mencapai target atau dibawah 15 liter susu yang diolah maka harga per liternya hanya sebesar Rp. 2.500 /liter. Apabila pengolahan susu tidak terselesaikan dalam waktu 8 jam kerja, maka jam kerja setelahnya tidak termasuk hitungan lembur. Jadi, untuk perhitungan gaji kotor dalam satu bulan pada karyawan bagian produksi manual apabila memenuhi target yaitu sebesar Rp.1.794.000. Berbeda dengan karyawan produksi dengan mesin, semua karyawan diwajibkan lembur dengan jam kerja 12 jam per hari dengan target 50 liter susu dengan gaji kotor sesuai dengan upah minimum Kabupaten Sleman.

Semakin banyak beban kerja yang diberikan atau melampaui batas kemampuan karyawan maka akan memicu niat untuk keluar dari pekerjaannya (Agustin, 2022). Hal ini juga dibuktikan oleh Salsabila (2022), Dalam penelitian mereka, Farida & Melinda (2019) dan Handaru et al. (2020) menemukan bahwa beban kerja memiliki efek positif. Di sisi lain, penelitian Hidayatin et al. (2019) dan Aristawati (2019) menemukan bahwa beban kerja memiliki efek negatif terhadap tujuan *turnover*.

Berdasarkan fenomena di atas dan *research gap* yang ditentukan pada penelitian sebelumnya, pada penelitian ini subjek yang digunakan akan diukur menggunakan uji beda yang belum ditunjukkan pada penelitian sebelumnya. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama”.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Jika seorang karyawan meninggalkan pekerjaan mereka secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat lain, itu disebut *turnover*. Sedangkan orang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu yang disebut *intention*. Menurut Mobley et al. (1978), *turnover intention* dapat didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke pekerjaan baru sesuai keinginannya sendiri.

Faktor - faktor yang mempengaruhi *turnover intention*

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley dkk (1978) yaitu:

a. Karakter Individu

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang ditentukan oleh orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan interaksi yang baik antar orang-orang yang ada dalam perusahaan. Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda seperti umur, *gender*, pendidikan, dan status sosial yang menjadikan faktor terjadinya *turnover intention*.

- b. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja dalam perusahaan meliputi lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik mencakup suhu, cuaca, konstruksi bangunan, dan lokasi perusahaan. Dilain sisi lingkungan sosial mencakup sosial budaya dalam perusahaan.
- c. **Kepuasan Kerja**
Tingkat kepuasan kerja setiap orang sangat berhubungan dengan turunnya angka *turnover intention* dalam perusahaan. Kepuasan kerja meliputi kepuasan kerja, kepuasan gaji, kepuasan terhadap peluang kemajuan, kepuasan terhadap kepemimpinan yang diterima karyawan, dan kepuasan terhadap rekan kerja, karir di perusahaan.
- d. **Komitmen Organisasi**
Komitmen organisasi dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen kerja mengacu pada respon emosional seseorang terhadap keseluruhan yang ada dalam perusahaan, sedangkan kepuasan kerja mengacu pada respon emosional terhadap aspek khusus dari perusahaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek atau komponen pekerjaan seseorang. Ini menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan dan jumlah penghargaan yang mereka pikir mereka harus terima. Namun, menurut Spector (1985), kepuasan kerja adalah tanggapan emosional dan afektif terhadap pekerjaan atau aspek tertentu dari pekerjaan.

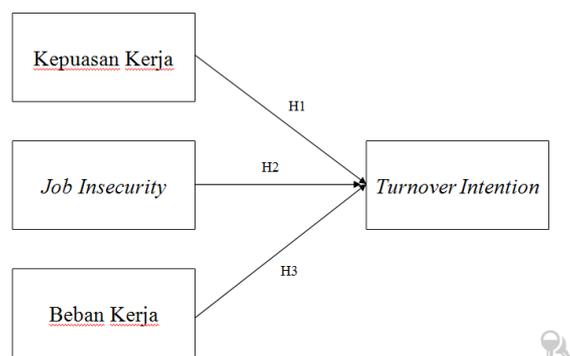
Job insecurity

Job insecurity merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa tidak aman terhadap kelangsungan pekerjaannya dan rentan mengalami kecemasan sehingga menyebabkan rendahnya standar kinerja (Rosenblatt dan Ruvio, 1996). Selanjutnya menurut Hellgren dkk. (1999), *job insecurity* adalah persepsi hilangnya kesinambungan pekerjaan, termasuk keberadaan pekerjaan saat ini dan permasalahan yang terkait dengannya.

Beban Kerja

Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Koesmowidjojo (2021), beban kerja adalah sekelompok atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek atau aspek pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara tingkat penghargaan yang diterima pekerja dengan tingkat perasaan yang seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Menurut Spector (1985), kepuasan kerja adalah respon emosional dan afektif terhadap pekerjaan atau beberapa aspek pekerjaan. Kepuasan kerja mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari organisasi. Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung meninggalkan organisasi. Sebaliknya, jika karyawan merasa diperlakukan secara adil dan dihargai, maka kecil kemungkinannya mereka untuk meninggalkan organisasi. organisasi (Januartha & Adnyani, 2019).

Penelitian yang dilakukan Tampubolon & Sagala (2020), Ardianto (2020), dan Sammuel & Tanoto (2022) menemukan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi (puas), maka niat untuk berhenti akan menurun dan dapat terjadi sebaliknya. Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka diajukan hipotesis yang pertama yaitu:

H1: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing “Etta Indotama”.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity atau ketidakamanan kerja merupakan persepsi hilangnya kesinambungan pekerjaan, termasuk keberadaan pekerjaan saat ini dan permasalahan yang terkait dengannya. (Hellgren et al., 1999) some issues concerning these relationships have not yet been fully addressed. First, concerns about the continued existence of ones job (quantitative insecurity. Menurut Greenhalgh dan Rosenbaltt (1984), karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja mempunyai alasan yang baik untuk mencari pekerjaan alternatif yang dapat meningkatkan kelangsungan dan memberikan rasa aman dalam karir mereka. Oleh karena itu, karyawan yang merasa terancam atau tidak aman di lingkungan kerjanya kemungkinan besar akan mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Studi yang dilakukan oleh Agustina & Styaningrum (2021), Handaru et al. (2020), dan Puspitasari (2022) menemukan hasil bahwa variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* dapat mengakibatkan tingginya *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2: *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing “Etta Indotama”.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu Koesmowidjojo (2021). Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi maka karyawan akan ingin meninggalkan lingkungan tersebut. Situasi ini menyebabkan karyawan menjadi tidak loyal kepada perusahaan sehingga menyebabkan tingkat turnover yang lebih tinggi menurut Robbins & Judge (2013) dalam Fitriantini et al., (2020)).

Penelitian yang dilakukan Farida & Melinda (2019), Salsabila (2022), dan Handaru et al. (2020) menemukan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mendorong terjadinya

turnover intention pada karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

H3: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing “Etta Indotama”.

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Operasional

Turnover Intention

Menurut Mobley et al. (1978) turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan seseorang untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke pekerjaan baru sesuai keinginannya sendiri.

- 1) Menurut Mobley (1978) terdapat tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur turnover intention yaitu:
- 2) *Thinking of quitting*
- 3) *Intention to search for alternative*
Intention to quit

Kepuasan Kerja

Spector (1985) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan emosional dan afektif terhadap pekerjaan atau bagian tertentu dari pekerjaan.

- 1) Menurut Spector (1985) Indikator kepuasan kerja yaitu:
- 2) Gaji
- 3) Promosi
- 4) Supervisi
- 5) Tunjangan tambahan
- 6) Penghargaan
- 7) Prosedur dan peraturan kerja
- 8) Rekan kerja
- 9) Jenis pekerjaan

Komunikasi

Job Insecurity

Menurut Hellgren et al. (1999), *job insecurity* didefinisikan sebagai perasaan kehilangan kontinuitas dalam pekerjaan, yang mencakup eksistensi masalah dan pekerjaan saat ini.

Menurut Hellgren et al (1999) menyebutkan dua indikator dalam *Job insecurity* yaitu:

- 1) Kuantitatif (khawatir tentang kemungkinan kehilangan pekerjaan)
- 2) Kualitatif (Perasaan terancam terhadap tampilan kerja)

Beban Kerja

Menurut Koesmowidjojo (2021) beban kerja merupakan sekumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.

Menurut Koesmowidjojo (2021) terdapat tiga indikator beban kerja yaitu :

- 1) Kondisi Pekerjaan
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Target yang harus dicapai

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang diukur dengan satuan angka. Selain mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, keamanan pekerjaan, dan beban kerja berdampak pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan Etta Indotama.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan (Sugiyono, 2013). Semua karyawan di bagian produksi perusahaan susu kambing Etta Indotama adalah subjek penelitian ini.

Menurut Sugiyono (2013), sampel termasuk dalam karakteristik dan jumlah populasi. Sampling jenuh digunakan, Menurut Sugiyono (2012), sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel untuk semua anggota populasi. Jadi, sampel yang digunakan yaitu karyawan Etta Indotama bagian produksi yaitu sebanyak 170 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data adalah kuesioner, yang dibagikan kepada responden melalui Google Forms. Dalam penelitian ini, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2013). Untuk skala pengukuran, skala likert digunakan, yaitu :

Sangat setuju (SS)	: Skor 5
Setuju (S)	: Skor 4
Netral (N)	: Skor 3
Tidak setuju (TS)	: Skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: Skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebagian besar responden berusia antara 25 dan 30 tahun sebesar 31 %, dengan 61 % adalah perempuan. Sebagian besar responden, 71 %, memiliki pendidikan SMA/SMK. Sebagian besar responden, 48 %, bekerja kurang dari satu tahun. Berdasarkan bagian produksi dapat diketahui bagian produksi dengan mesin mendominasi yaitu sebesar 85 %.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan kerja, *job insecurity*, beban kerja, dan *turnover intention* memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel, menghasilkan kesimpulan bahwa semua pernyataan tersebut benar dan layak untuk digunakan dalam penelitian. Dengan signifikansi 5 % jumlah data (n) = 170, diperoleh r tabel = 0,15, hasil uji validitas dalam penelitian disajikan pada tabel dibawah ini.

Table. 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X111	0,288	0,15	Valid
	X112	0,770	0,15	Valid
	X113	0,255	0,15	Valid
	X114	0,785	0,15	Valid
	X115	0,520	0,15	Valid
	X116	0,771	0,15	Valid
	X117	0,249	0,15	Valid
	X118	0,165	0,15	Valid
	X119	0,821	0,15	Valid
	X121	0,543	0,15	Valid
	X122	0,300	0,15	Valid
	X123	0,757	0,15	Valid
	X124	0,416	0,15	Valid
	X125	0,436	0,15	Valid
	X126	0,480	0,15	Valid
	X127	0,159	0,15	Valid
	X128	0,826	0,15	Valid
	X129	0,214	0,15	Valid
	X131	0,793	0,15	Valid
	X132	0,679	0,15	Valid
	X133	0,820	0,15	Valid
	X134	0,796	0,15	Valid
	X135	0,586	0,15	Valid
	X136	0,828	0,15	Valid
	X137	0,776	0,15	Valid
	X138	0,261	0,15	Valid
	X139	0,810	0,15	Valid
	X141	0,528	0,15	Valid
	X142	0,210	0,15	Valid
X143	0,579	0,15	Valid	
X144	0,474	0,15	Valid	
X145	0,812	0,15	Valid	
X146	0,261	0,15	Valid	
X147	0,161	0,15	Valid	
X148	0,408	0,15	Valid	
X149	0,155	0,15	Valid	
Job Insecurity	X211	0,637	0,15	Valid
	X212	0,724	0,15	Valid
	X214	0,828	0,15	Valid
	X221	0,668	0,15	Valid
	X222	0,645	0,15	Valid
	X223	0,535	0,15	Valid
	X224	0,824	0,15	Valid
Beban Kerja	X311	0,454	0,15	Valid
	X312	0,864	0,15	Valid
	X321	0,703	0,15	Valid
	X322	0,762	0,15	Valid
	X331	0,864	0,15	Valid
	X332	0,651	0,15	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	Y111	0,679	0,15	Valid
	Y112	0,675	0,15	Valid
	Y121	0,733	0,15	Valid
	Y122	0,662	0,15	Valid
	Y131	0,601	0,15	Valid
	Y132	0,670	0,15	Valid

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, metode *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menguji reliabilitas variabel. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* nya lebih besar dari 0,7. Hasil uji reliabilitas menunjukkan hasil berikut: Kepuasan Kerja (X1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,921 > 0,7. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

- Dengan nilai Cronbach's Alpha 0,921 lebih besar dari 0,7, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.
- Dengan nilai Cronbach's Alpha 0,814 lebih besar dari 0,7, dapat disimpulkan bahwa variabel Job insecurity (X2) reliabel.
- Dengan nilai Cronbach's Alpha 0,803, yang lebih besar dari 0,7, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X3) adalah reliabel dan mungkin digunakan dalam penelitian ini.
- Dengan nilai Alpha Cronbach 0,810, yang lebih besar dari 0,7, dapat disimpulkan bahwa variabel turnover intention (Y) dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, menurut hasil uji normalitas dengan satu sampel Kolmogorov-Smirnov.

Uji Beda

Berdasarkan dari semua hasil uji beda nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *turnover intention*, kepuasan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja tidak terdapat perbedaan rata-rata antara karyawan produksi manual dengan karyawan produksi mesin pada industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Hal ini dapat terlihat pada Gambar 2 - 5 hasil uji beda di bawah ini;

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Turnover	Equal variances assumed	,000	,985	-1,044	168	,298	-,295	,283	-,853	,263
	Equal variances not assumed			-1,124	34,990	,269	-,295	,263	-,828	,238

Gambar 2. Uji Independent Sample Test Pada *Turnover Intention*

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TOTAL	Equal variances assumed	5,616	,019	,923	168	,357	3,441	3,728	-3,919	10,802
	Equal variances not assumed			1,376	56,116	,174	3,441	2,501	-1,568	8,451

Gambar 3. Uji Independent Sample Test Pada Kepuasan Kerja

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TOTAL	Equal variances assumed	,281	,597	,322	168	,748	,251	,779	-1,287	1,789
	Equal variances not assumed			,317	32,416	,753	,251	,791	-1,360	1,862

Gambar 4. Uji Independent Sample Test Pada Job Insecurity

Independent Samples Test

Levene's Test for Equality of Variances

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
TOTAL	Equal variances assumed	,469	,494	,025	168	,980	,018	,723	-1,410	1,446
	Equal variances not assumed			,028	36,996	,978	,018	,636	-1,271	1,307

Gambar 5. Uji Independent Sample Test Pada Beban Kerja

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai faktor penerapan variabel (VIF) dari ketiga variabel tersebut masing-masing kurang dari 5, yaitu untuk VIF kepuasan kerja sebesar 1,099, VIF *Job Insecurtiy* 1,207, VIF Beban Kerja 1,179, sehingga tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan adalah dengan metode uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas; nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Untuk Kepuasan Kerja nilai sig. = 0,428, *Job Insecurity* nilai sig. = 0,098, sedangkan Beban Kerja nilai sig. = 0,372

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8,788	,232			37,909	,000
Kepuasan Kerja	-,003	,001	-,126		-2,351	,020
Job Insecurity	,095	,007	,712		12,697	,000
Beban Kerja	,021	,008	,149		2,685	,008

a. Dependent Variable: Y1

Gambar 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Sebagai hasil dari analisis regresi linear berganda, kita dapat mengetahui sebagai berikut;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,788 - 0,003 X_1 + 0,095 X_2 + 0,021 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Konstanta = 8,788

Nilai konstanta = 8,788 mempunyai arti bahwa jika tidak ada variabel kepuasan kerja (X_1), *job insecurity* (X_2), dan beban kerja (X_3) maka nilai konsisten variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 8,788.

b) $\beta_1 = - 0,003$

Nilai β pada variabel kepuasan kerja (X_1) = - 0,003, artinya bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Artinya, bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka keinginan karyawan untuk keluar akan menurun.

c) $\beta_2 = 0,095$

Nilai β pada variabel *job insecurity* (X_2) = + 0,095, Dalam hal karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama, ada hubungan positif antara variabel *job insecurity* dan *turnover intention*. Semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula *turnover intention*.

d) $\beta_3 = 0,021$

Nilai β pada variabel beban kerja (X3) = + 0,021, Dengan kata lain, ada korelasi positif antara variabel beban kerja dan *turnover intention* karyawan di industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin besar *turnover intention*.

Uji Kelayakan Model Regresi

Karena tingkat signifikansi $<0,05$, hasil uji kelayakan model regresi menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan model regresi yang layak.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,559 atau 55,9 %. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, *job insecurity*, dan beban kerja memiliki kemampuan untuk menjelaskan sebesar 55,9 persen dari variasi *turnover intention*. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini menyumbang sebagian dari variasi tersebut.

Uji t

Dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), hasil uji t menunjukkan hasil berikut.

- a) Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai koefisien (B) negatif sebesar - 0,003, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* di Etta Indotama. Selain itu, kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- b) *Job Insecurity* (X2) memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,95 artinya *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, *job insecurity* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama diterima.
- c) Beban Kerja (X3) memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,021 artinya beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Selain itu, beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama diterima.

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Nilai uji t adalah 0,020 (kurang dari 0,05), dan variabel kepuasan kerja adalah - 0,003 menurut hasil analisis regresi linear berganda. Artinya, variabel kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan produksi susu kambing Etta Indotama dengan arah negatif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2020) dan Tampubolon & Sagala (2020) yang menemukan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif.

Studi ini menunjukkan bahwa responden tidak puas dengan peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, komunikasi, tunjangan, promosi, dan penghargaan. Apabila kepuasan kerja karyawan Etta Indotama belum tercapai, mereka akan lebih cenderung untuk meninggalkan perusahaan. Ketidakpuasan kerja yang paling tinggi terjadi ketika karyawan tidak puas dengan

gaji mereka, yang berarti mereka tidak puas dengan kenaikan gaji mereka dan tidak puas dengan tunjangan yang mereka terima.

Selain itu, penelitian ini mendukung teori Mobley dkk. (1978) bahwa kepuasan kerja memengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari suatu organisasi. Mobley dkk. juga menjelaskan bahwa tingkat ketidakpuasan kerja karyawan meningkat ketika tingkat keluarnya seseorang dari suatu perusahaan meningkat. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang, semakin rendah intensitas *turnover* nya.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada variabel *job insecurity* yaitu sebesar + 0,095 dan nilai uji t sebesar 0,000 ($< 0,05$). Artinya, variabel *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dilihat dari data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dan usia pada karyawan produksi manual, karyawan merasa terancam dan khawatir tenaga kerjanya tidak dibutuhkan lagi karena seiring perkembangan zaman semua proses pengolahan susu akan tergantikan oleh mesin. *Job insecurity* yang dirasakan karyawan paling tinggi ditunjukkan pada item karyawan khawatir harus keluar dari perusahaan tempat bekerja sebelum menginginkannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2022), Agustina & Styaningrum (2021), dan Handaru et al. (2020) yang menemukan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian ini mendukung teori Green halgh dan Rosenblatt (1984) dimana karyawan cenderung akan mencari pekerjaan yang memberi rasa aman. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Hasil dari analisis regresi linear berganda pada variabel beban kerja yaitu sebesar + 0,021, dan nilai uji t sebesar 0,008 ($< 0,05$). Artinya, variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farida & Melinda (2019) dan Salsabila (2022) yang menemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target kerja yang harus dicapai adalah indikator beban kerja dalam penelitian ini. Berdasarkan indikator beban kerja tersebut, responden menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan Etta Indotama cukup berat dan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat. Karyawan yang didominasi oleh jenis kelamin perempuan tersebut juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan serta pada karyawan produksi mesin diwajibkan untuk bekerja melebihi jam kerja. Hal tersebut ditunjukkan pada kuesioner kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja didominasi dengan jawaban tidak setuju.

Penelitian ini mendukung teori dari Mobley (1978) dimana dikatakan bahwa beban kerja yang semakin tinggi maka akan membuat karyawan tidak nyaman di pekerjaannya. Beban kerja yang dialami karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama dinilai masih tinggi, sehingga sangat mempengaruhi dan menjadi faktor penting *turnover intenion* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga tingkat *turnover intention*.

Simpulan

Berdasarkan analisis data maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut ini.

- a. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji *t* yang memiliki nilai signifikansi 0,020 (lebih kecil dari 0,05) dan koefisien regresinya sebesar -0,003 Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda dan uji *t* dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.
- b. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji *t* yang memiliki tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan koefisien regresinya sebesar 0,95. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda dan uji *t* dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima.
- c. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji *t* yang memiliki tingkat signifikansi 0,008 (lebih kecil dari 0,05) dan koefisien regresinya sebesar 0,021. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda dan uji *t* dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima.
- d. Uji beda pada *turnover intention* menunjukkan hasil nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,298 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *turnover intention* tidak terdapat perbedaan antara karyawan bagian produksi manual dengan karyawan bagian produksi mesin pada industri pengolahan susu kambing Etta Indotama.
- e. Uji beda pada kepuasan kerja menunjukkan hasil nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,357 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja tidak terdapat perbedaan antara karyawan bagian produksi manual dengan karyawan bagian produksi mesin pada industri pengolahan susu kambing Etta Indotama.
- f. Uji beda pada *job insecurity* menunjukkan hasil nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,748 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *job insecurity* tidak terdapat perbedaan antara karyawan bagian produksi manual dengan karyawan bagian produksi mesin pada industri pengolahan susu kambing Etta Indotama.
- g. Uji beda pada beban kerja menunjukkan hasil nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,980 (lebih besar dari 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel beban kerja tidak terdapat perbedaan antara karyawan bagian produksi manual dengan karyawan bagian produksi mesin pada industri pengolahan susu kambing Etta Indotama.

Saran

- a. Bagi Perusahaan
Berdasarkan penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif, *job insecurity* dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan industri pengolahan susu kambing Etta Indotama, maka apabila perusahaan akan menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawannya sebaiknya perusahaan dapat mengkaji ulang terkait gaji. Hal itu dikarenakan jumlah gaji yang diterima karyawan tidak sebanding dengan beban kerja atau target kerja yang telah dilakukan. Selain itu, sebaiknya perusahaan juga perlu melakukan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan ataupun keahlian karyawan agar pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat hasil koefisien determinasi sebesar 55,9% sehingga masih terdapat 44,1% variabel lain yang diperkirakan mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel

lain yang diperkirakan mempengaruhi *turnover intention*, misalnya variabel lingkungan kerja. Berdasarkan pengalaman peneliti dan keluhan beberapa karyawan Etta Indotama, mereka merasakan kondisi lingkungan tempat kerja kurang nyaman seperti udara pengap, bau yang tidak sedap, dan suhu di dalam ruang produksi yang panas. Sehingga fenomena tersebut diperkirakan dapat mendukung untuk dilakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lingkungan kerja.

Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel komitmen organisasi. Penelitian Tampubolon & Sagala (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian Harahap et al., (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu. Sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut menggunakan variabel komitmen organisasi.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, E. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja (Studi Kasus Pada PT Indomarco Prismatama Kota Magelang). *Tesis. Universitas Muhammadiyah Magelang*, 1–66. Diambil dari <http://eprintslib.ummg.ac.id/3822/>
- Agustina, E., & Styaningrum, F. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kondisi Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Roti New Tweety Magetan. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(1), 12–16. Diambil dari <http://mail.unmermadiun.ac.id/index.php/jamer/index>
- Ardianto. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Job Insecurity Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Volatilitas*, 2(3), 8.
- Ardianto & Bukhori. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Aristawati, N. (2019). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Turnover Intention Karyawan Produksi Pada PT Gaya Remaja Industri Indonesia*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Ariyanti, N. (2023). *Pengaruh Stres Kerja, Job Insecurity, Kelelahan Fisik dan Psikis Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Rumah Jaket Indonesia (RJI) Konveksi Solo*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ashford, S. J., Lee, C., Bobko, P., & Ashford, S. J. (1989). Content , Causes , And Consequences Of Job Insecurity : A Theory-Based Measure And Substantive Test, 32(4), 803–829.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52. <https://doi.org/10.32502/jimn.v9i1.2116>

- Firda, S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Bumi Menara Internusa*. Universitas Islam Malang.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, D. A. (1985). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Ed. 2*. Illioni: WB Saunders Company.
- Handaru, A. W., Muhammad, A., & Sholikha. (2020). Pengaruh Job insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1–28. Diambil dari <http://repository.fe.unj.ac.id/id/eprint/9997>
- Harahap, R. T., Setianingsih, R., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Ria Catering Pekanbaru. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3(2017), 463–475.
- Hasan, I. (2004). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. <https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hidayatin, N. N., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110. Diambil dari <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1843/1591>
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. . D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 7548–7575. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Kemendikbud. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Diambil 23 Februari 2023, dari [https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Kepuasan kerja](https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Kepuasan%20kerja)
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Manullang, M. (1990). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. Diambil 25 Februari 2023, dari <http://bkn.go.id>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. Diambil

- dari <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Puspitasari, D. (2022). Analisis Kompensasi Keuangan, Ketidakamanan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Makanan “Xyz” Di Kota Semarang. *Jurnal Economina*, 1(2), 177–186. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.36>
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior Management*, 17(SUPPL.), 587–605. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1379\(199612\)17:1+<587::aid-job825>3.3.co;2-j](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1379(199612)17:1+<587::aid-job825>3.3.co;2-j)
- Salsabila, N. P. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pabrik Keripik Cap Lumba-Lumba Turen)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sammuel & Tanoto. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umk) Sektor Makanan Dan Minuman Di Kabupaten Blora. *Agora, Jurnal Mahasiswa Business Management*, 10(No. 2), 2–24.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction : Development of the Job Satisfaction Survey 1. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 1–20.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarsono, B., Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2022). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Glow Kediri. *REVITALISASI*, 1(7), 1283–1290.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Widarjono, A. (2018). *Analisis Regresi dengan SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0 (1st ed.)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Zeffane, R. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.