

ANALISIS PENGARUH KETERIKATAN KERJA, *JOB INSECURITY* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* CV. KOMBOS MANADO***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT, JOB INSECURITY AND WORKLOAD ON TURNOVER INTENTION CV. KOMBOS MANADO***

Oleh:

Cendy C. A Tjoa¹**Irvan Trang²****Jacky S. B. Sumarauw³**¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹cendytjoa@gmail.com²trang.irvan@yahoo.com³jacky.sbs@unsrat.ac.id

Abstrak: Setiap individu memiliki potensi dan kemampuan, karena mempengaruhi pencapaian perusahaan. *Turnover intention* merupakan masalah internal yang sering terjadi di perusahaan yang menghambat proses kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Kombos Manado baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Jumlah sampel yang digunakan adalah 46 orang dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan pengambilan data menggunakan angket kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Job Insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: keterikatan kerja, job insecurity, beban kerja, turnover intention

Abstract: Every individual has the potential and ability, because it affects the achievement of the company. *Turnover Intention* is an internal problem that often occurs in companies that hinders work processes. This study aims to determine the effect of employee engagement, job insecurity and workload on employee turnover intention at CV. Kombos Manado. This study uses a quantitative approach to the type of associative research. The number of samples used was 46 people with the sampling method using saturated sampling and data collection using questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results of this study indicate that Employee Engagement has a significant negative effect on *Turnover Intention*, *Job Insecurity* and Workload have a significant positive effect on turnover intention. Furthermore, Employee Engagement, Job insecurity and Workload simultaneously have a significant effect on *Turnover Intention*.

Keywords : employee engagement, job insecurity, workload, turnover intention

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era modern saat ini, sebuah perusahaan tidak selalu dinilai dari berapa banyak harta yang dimilikinya. Ada hal lain yang lebih utama yaitu Sumber Daya Manusia perusahaan itu sendiri. SDM adalah individu-individu yang berperan menjadi penggerak organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan sebagai aset yang harus ditingkatkan dan diasah kompetensinya (Ansory dan Indrasari, 2018). SDM yang produktif menghasilkan kinerja yang mempengaruhi kemajuan organisasi. SDM yang produktif menghasilkan kinerja yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Setiap individu memiliki potensi dan kemampuan, karena mempengaruhi pencapaian perusahaan. Sebuah perusahaan tidak mungkin dapat mencapai tujuannya tanpa kehadiran sumber daya manusia

(Lompoliu, Nelwan dan Lengkong, 2020). Namun, muncul suatu permasalahan di perusahaan yang menghambat proses kerja yaitu *turnover intention* yang akhirnya mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti. Kasmir (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* berdampak negatif pula terhadap aspek biaya yakni merugikan perusahaan dalam hal biaya rekrutmen, mengganggu proses kerja, potensi rahasia perusahaan bocor serta terjadinya degradasi semangat kerja karyawan yang ditinggalkan. Niat pindah kerja sangat erat kaitannya dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan kemudian secara tidak langsung mempengaruhi *turnover intention* yang dapat menimbulkan niat untuk meninggalkan perusahaan dan diikuti dengan tindakan untuk mencari pekerjaan baru.

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan dalam pekerjaan dipastikan memiliki komitmen kerja untuk melakukan yang terbaik, itulah sebabnya perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat terikat dalam pekerjaan mereka. Keterikatan kerja merujuk pada kesetiaan dan kedekatan seseorang terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi, seperti meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi intensi *turnover*. Keterikatan kerja adalah pernyataan pemikiran dan pemenuhan positif yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang dapat dilihat dari rasa semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Keterikatan kerja dilihat dari semangat, keterlibatan dan tentunya totalitas karyawan untuk bekerja dan tidak berpindah ke perusahaan yang lain. *Job insecurity* merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi tingkat *turnover intention*.

Job insecurity (ketidakamanan kerja) adalah pandangan subjektif seseorang terhadap situasi atau peristiwa yang mengancam pekerjaan di tempatnya bekerja. Suatu kondisi yang muncul ketika adanya perbedaan antara ekspektasi dan realita karyawan dalam pekerjaan dapat menyebabkan fenomena ketidakamanan kerja, *Job insecurity* memiliki jangka waktu pendek dan jangka waktu panjang pada karyawan atau perusahaan. Kepuasan kerja, keikutsertaan kerja, dan kepercayaan pada leader adalah beberapa efek jangka waktu pendek. Prestasi kerja karyawan, kesehatan fisik dan mental adalah beberapa efek jangka waktu panjang.

Beban kerja merupakan faktor yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan sehingga mengganggu proses dalam bekerja. Karyawan diberikan beban kerja yang terlalu tinggi dibandingkan dengan kemampuannya, ini dapat berdampak negatif bagi karyawan dan perusahaan. Dalam keadaan seperti ini, perusahaan menetapkan target yang lebih tinggi dari biasanya dan karyawan dituntut untuk lebih giat dalam bekerja. Akibatnya, perusahaan membutuhkan waktu ekstra agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Hutabarat, 2017). Peningkatan tanggung jawab akan berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan dan meningkatkan resiko *turnover intention*.

CV. Kombos Manado merupakan mitra layanan purna jual yang kabarnya melengkapi fasilitas penjualan di bawah naungan PT. Hasjrat Abadi Group. Fasilitas yang ditawarkan berupa service terpadu dengan akses lokakarya berteknologi tinggi. Perkembangan perusahaan tidak selalu berjalan mulus, perusahaan harus melalui berbagai permasalahan yang mempersulit perkembangan kerja internal perusahaan. Bisa dilihat dari tingkat *turnover* yang masih relatif cukup tinggi. CV. Kombos Manado pada periode tahun 2018 sampai tahun 2023 ditemukan bahwa 20 karyawan yang keluar dari total 66 karyawan dan pada tahun 2023 total karyawan menjadi 46 orang. Namun, pada tahun 2020 *turnover* karyawan meningkat signifikan karena dampak dari Covid-19. Dengan adanya pengurangan karyawan tanpa penambahan karyawan selama 2 tahun terakhir, beberapa karyawan merangkap bidang pekerjaan lain yang bisa mengakibatkan ketidakstabilan proses kerja, ketidakmampuan dalam karyawan menyelesaikan pekerjaan hingga tepat waktu dan menimbulkan perasaan terancam pada karyawan. Tantangan yang dihadapi perusahaan adalah masalah *turnover* yang membuat karyawan sulit berkontribusi pada pekerjaannya dan muncul keinginan karyawan untuk keluar. Perusahaan dengan *turnover* yang tinggi menyatakan bahwa karyawannya tidak puas dengan pekerjaannya di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, evaluasi internal diperlukan agar tidak mengganggu proses kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan lainnya. Berdasarkan uraian latar belakang dan hasil survei maka dilakukan penelitian ini “Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado
2. Keterikatan Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado
3. *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado
4. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dan efisien untuk target masyarakat, perusahaan dan karyawan.

Turnover Intention

Rivai (2015) mendefinisikan *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari suatu perusahaan atau pindah ke perusahaan yang lain menurut pilihannya sendiri. Indikator dari *turnover intention* yaitu absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, meningkatnya frekuensi melanggar aturan perusahaan, peningkatan keluhan terhadap atasan dan berkurangnya dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Keterikatan Kerja

Robbins (2018) menyatakan keterikatan kerja merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Indikator dari keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*absorption*).

Job Insecurity

Smithson dan Lewis dalam Saputra (2017) mendefinisikan *job insecurity* adalah kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Indikator dari *job insecurity* yaitu makna pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman dalam berbagai aspek pekerjaan, ancaman yang mungkin terjadi memengaruhi keseluruhan pekerjaan, ketidakberdayaan dan ancaman terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya.

Beban Kerja

Koesomowidjojo dan Mastuti, (2017) menyatakan beban kerja adalah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

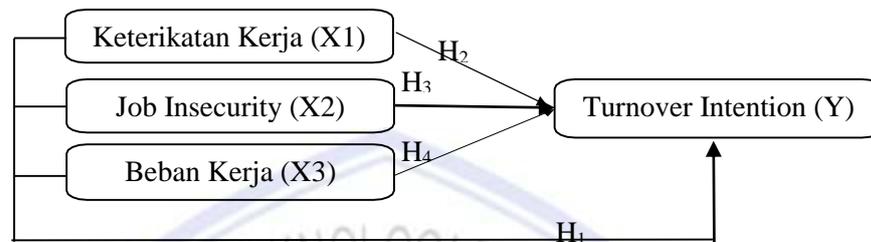
Penelitian Wijayanto, Widiartanto dan Dewi (2022) bertujuan untuk meneliti pengaruh *job satisfaction* dan *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* sebanyak 78 karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana dan berganda, uji t, dan uji F yang diolah menggunakan SPSS 25.0 version. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel *job satisfaction* dan *employee engagement* baik secara parsial maupun simultan terhadap terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

Penelitian Tambunan, Tewal dan Dotulong (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado yang berjumlah 32 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan dengan Metode pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Quality Of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. *Employee Engagement*, *Quality Of Work Life* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian Husin (2021) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* dan beban kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini melalui pendekatan kuantitatif dengan penyajian secara deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo dan sampel yang digunakan

dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik pengumpulan data melakukan observasi, wawancara dan menyebarkan kuisioner. Metode analisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yaitu sebesar 0,856 atau 85,6%, (2) *job insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,343 atau 34,3%, dan (3) beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo yakni sebesar 0,604 atau 60,4%.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teoritik

Hipotesis Penelitian:

- H₁: Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado.
- H₂: Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado.
- H₃: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado.
- H₄: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang analisis pengaruh Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan CV. Kombos Manado sejumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga besaran sampel yang digunakan yaitu 46 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau numeric dan dapat dihitung dan diukur yang diperoleh dari objek penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui hasil kuesioner. Data sekunder adalah data yang diperoleh/didapat yaitu melalui instansi terkait, buku, dan jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan kepada

responden sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dianggapi dengan menggunakan skala likert. Teknik Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengetahui dan mengamati secara langsung terhadap objek yang diteliti dalam hal ini analisis pengaruh Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) “uji validitas adalah metode untuk mengukur tingkat ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji reliasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dinyatakan item reliabel bila mana nilai *alpha* cronbachnya $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji pengaruh distribusi variabel independen, variabel dependen/keduanya dalam model regresi berdistribusi normal/tidak. Jika variabel tidak berdistribusi normal hasil uji statistik akan menurun.

Uji Multikolinearitas

Menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik harus menunjukkan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas) dengan melihat nilai VIF pada *output* SPSS dimana jika nilai toleransi lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.00 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik *plot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SPRESID dan ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan menyebar di atas atau di bawah nol pada sumbu y, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier adalah sebuah analisis statistik untuk menyelidiki hubungan antara satu atau beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dengan persamaan regresi:

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

Keterangan:

Y	= <i>Turnover Intention</i>
A	= Konstanta
X ₁	= Keterikatan Kerja
X ₂	= <i>Job Insecurity</i>
X ₃	= Beban Kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi untuk variabel dependen
E	= Standard error tingkat kesalahan

Uji Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel independent dan variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

Uji Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

1. Dengan menggunakan nilai probabilitas signifikansi.
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Dengan membandingkan t hitung dengan tabel
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas di atas bisa dilihat nilai R_{hitung} dari setiap item lebih dari R_{tabel} , yang dimana $Df = n - 2$, $46 - 2 = 44$, $r_{tabel} = 0.2907$ dapat disimpulkan bahwa semua item $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan taraf signifikansi < 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut valid. Menurut Sugiyono (2017) butir kuesioner dianggap reliabel jika cronbach's alpha ≥ 0.6 dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha ≤ 0.6 . Berdasarkan hasil analisa nilai cronbach's alpha dari setiap variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

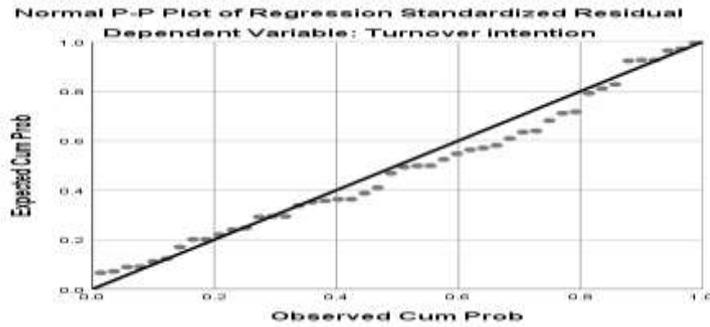
Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinearitas****Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Keterikatan Kerja	.991	1.009
Job Insecurity	.973	1.028
Beban Kerja	.972	1.029

Sumber: Olahan data SPSS 25, 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai tolerance untuk variabel keterikatan kerja adalah 0.991 nilai VIF adalah 1.009, untuk variabel *job insecurity* nilai tolerance adalah 0.973 dan nilai VIF 1.028 kemudian variabel beban kerja dengan nilai tolerance 0.972 dan VIF 1.029. Ini membuktikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel > 0.10 dan nilai VIF < 10.00 . Artinya, antara variabel bebas Keterikatan Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2) dan Beban Kerja (X_3) tidak saling mengganggu.

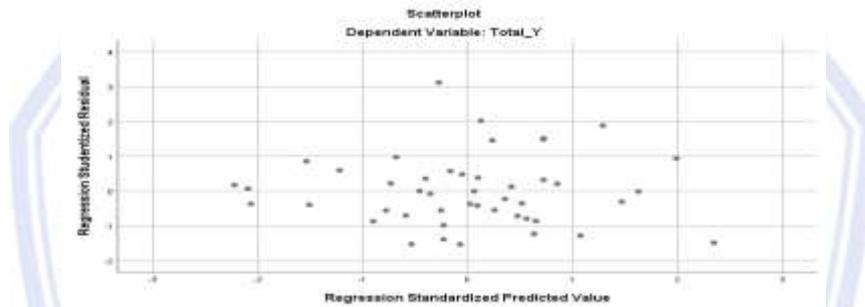
Uji Normalitas



Gambar . Uji Normalitas
 Sumber: Olahan data SPSS 25, 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-Plot menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot
 Sumber: Olahan data SPSS 23

Dari gambar 3 dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, karena dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur, sehingga dapat dinyatakan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel *Turnover Intention* (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.972	4.118		2.664	.011
	Keterikatan Kerja	-.425	.146	-.357	-2.920	.006
	Job Insecurity	.365	.121	.372	3.013	.004
	Beban Kerja	.254	.111	.281	2.282	.028

Sumber: Olahan data SPSS 25, 2023

Berdasarkan table diatas dapat dijelaskan melalui model regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.972 - 0.425 + 0.365 + 0.254$$

1. Konstanta sebesar 10.972, hal ini menjelaskan bahwa Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja

nilainya adalah 0 (nol) maka variabel Turnover Intention akan memiliki nilai sebesar 10.972.

2. Koefisien regresi untuk variabel Keterikatan Kerja adalah sebesar -0.425 dan bertanda negatif, menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka akan menurunkan turnover intention sebesar -0.425.
3. Koefisien regresi untuk variabel Job Insecurity adalah sebesar 0.365 dan bertanda positif, menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0.365.
4. Koefisien regresi untuk variabel Job Beban Kerja adalah sebesar 0.254 dan bertanda positif, menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0.254.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 3. Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.454	3	56.151	8.545	.000 ^b
	Residual	276.003	42	6.571		
	Total	444.457	45			

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $8.545 > F_{tabel}$ 2.82 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000, hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0.05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Keterikatan Kerja (X1), Job Insecurity (X2) dan Beban Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.972	4.118			2.664	.011
	X1	-.425	.146	-.357		-2.920	.006
	X2	.365	.121	.372		3.013	.004
	X3	.254	.111	.281		2.282	.028

Sumber: Olahan Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel Keterikatan Kerja diperoleh angka t_{hitung} $-2.920 < t_{tabel}$ 2.01 dan taraf signifikansi $0.006 < 0.05$ artinya ada pengaruh negatif yang signifikan Keterikatan Kerja terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima
2. Untuk variabel Job Insecurity diperoleh angka t_{hitung} $3.013 > t_{tabel}$ 2.01 dan taraf signifikansi $0.004 < 0.05$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan Job Insecurity terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.
3. Untuk variabel Beban Kerja diperoleh angka t_{hitung} $2.282 > t_{tabel}$ 2.01 dan taraf signifikansi $0.028 < 0.05$ artinya ada pengaruh positif yang signifikan Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Dengan demikian, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616a	.379	.335	2.563

Sumber: Olahan data SPSS 25, 2023

Pada model summary, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model1 adalah 0.904. Hal ini menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja, Job Insecurity dan Beban Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan pada model 1 adalah

0.379. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Keterikatan Kerja (X_1), *Job Insecurity* (X_2) dan Beban Kerja (X_3) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*) adalah sebesar 37.9% dan sisanya 62.1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado. Hal ini berarti karyawan CV. Kombos Manado memiliki Keterikatan Kerja yang tinggi dilihat dari indikator semangat, dedikasi, dan penghayatan dan banyak memiliki pengalaman kerja diatas 12 tahun yang membuat mereka cenderung tidak berpikir untuk keluar dari perusahaan. Tingkat keterikatan kerja karyawan dapat diamati melalui tingkat antusiasme dan konsentrasi yang mereka tunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan akan menghadapi kesulitan untuk meninggalkan pekerjaan karena merasa terikat dengan pekerjaan yang dilakukan. Dari indikator yang ada, CV. Kombos Manado diharapkan dapat memelihara dan meningkatkan tingkat keterikatan kerja dari setiap karyawan, dengan tujuan mencapai peningkatan yang lebih baik lagi. Sedangkan *Job Insecurity* ditemukan pada karyawan merasa khawatir akan kesalahan selama bekerja yang bisa mempengaruhi pekerjaan, gelisah akan karir karena tidak adanya promosi jabatan yang akhirnya muncul keinginan untuk keluar dan mencoba mencari pekerjaan lain. Karyawan juga merasa *job insecurity* dipicu stress karena Beban Kerja yang berlebihan terutama ada beberapa karyawan yang merangkap jabatan sehingga tanggung jawab mereka bertambah dan harus selalu mencapai target yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, maka akan menurunkan tingkat turnover pada perusahaan tersebut Berdasarkan pengamatan dari hasil kuesioner, didapati bahwa rata – rata karyawan memiliki rasa semangat, dedikasi yang tinggi, berkonsentrasi terhadap pekerjaan. Hal ini membuat mereka sulit meninggalkan tempat kerja dan karena lama karyawan bekerja membuat semakin rendah *turnover intention*. Karyawan yang terikat memiliki kesadaran akan memberikan segalanya kemampuan terbaiknya. Apabila karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan akan melihat kesulitan sebagai tantangan pribadi dan menganggapnya sebagai peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wijayanto, Widiartanto dan Dewi (2022) yang menyatakan bahwa Keterikatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan Hotel Santika Premiere Semarang.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya rasa *job insecurity* yang dirasakan oleh setiap karyawan maka mereka berpikir untuk keluar dari perusahaan tersebut, maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* di perusahaan tersebut. Berdasarkan pengamatan dari hasil jawaban kuesioner yang diperoleh, ditemukan bahwa karyawan merasakan kekhawatir, gelisah, merasa tidak aman dikarenakan tidak ada promosi jabatan dan keadaan lingkungan yang berubah-ubah. Hal tersebut menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran bagi karyawan, yang pada akhirnya memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Ketika seorang karyawan bekerja, tentunya memiliki makna tersendiri bagi dirinya, tetapi seiring berjalannya waktu karyawan akan menghadapi tingkat ancaman yang dapat mempengaruhi karir dari berbagai aspek pekerjaan. Karyawan akan menunjukkan sikap tidak aman dengan pekerjaan ketika dipengaruhi oleh kemajuan teknologi yang akan terjadi dalam beberapa tahun ke depan. Karyawan merasa tidak berdaya terhadap pekerjaan mereka akibat timbulnya kekhawatiran. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Tambunan, Tewal dan Dotulong (2020) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Gelael Signature Supermarket Megamall Manado, juga penelitian Marzuqi (2021) yang juga menyatakan *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT Shelter Nusa.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban

kerja maka semakin tinggi juga tingkat turnover intention. Dengan beban kerja yang terdiri dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai, maka *turnover intention* akan meningkat pula. Perusahaan perlu memperhatikan kesesuaian beban kerja yang ditetapkan dengan kondisi para pekerja. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi pekerja. Karyawan akan mengalami beban kerja yang tinggi akibat diberikan tanggung jawab yang besar. Perusahaan perlu mempertimbangkan penambahan karyawan agar tidak terjadi rangkap kerja atau jabatan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Husin (2021) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Telkom Akses Gorontalo, juga penelitian Marhamah, Seno dan Nugraha (2022) yang juga menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT. Sandang Asia Maju Abadi.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan:

1. Keterikatan Kerja, *Job Insecurity* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado
2. Keterikatan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado
3. *Job Insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado
4. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pihak perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan keterikatan kerja dalam bentuk semangat kerja yang tinggi dan dedikasi agar kedepannya tetap baik atau bahkan menjadi jauh lebih baik lagi.
2. Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan lingkungan internal kerja yang aman, nyaman, kondusif guna mengurangi timbulnya rasa ketidakamanan, kecemasan yang dirasakan karyawan dalam perusahaan.
3. Manajemen perusahaan perlu ditingkatkan dari segi waktu dan target agar karyawan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husin, W. (2021). Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo. *Gorontalo: Management Research*, 4(01), 32-44. <https://jurnal.unigo.ac.id/index.php/gmr/article/view/1724>. Diakses pada tanggal 08 Mei 2023.
- Hutabarat, J. (2017). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. M., & Mastuti, I. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lompoliu, W. T., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. (2020). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Pt. Golden Mitra Inti Perkasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, No. 8, Vol. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27903>. Diakses pada tanggal 16 Februari 2023.

- Marhamah, N. N., Seno, A. H. D., & Nugraha, H. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Bagian Sewing PT. Sandang Asia Maju Abadi). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 551-557. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/35449/27894>. Diakses pada tanggal 08 Mei 2023.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction* dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 13931405. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/15284/7373>. Diakses pada tanggal 16 Februari 2023.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Saputra, B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Non Finansial Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention PT. Parit Padang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 806–815. <https://www.neliti.com/publications/130910/>. Diakses pada tanggal 08 Mei 2023
- Tambunan, S. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H, Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. (2020). Pengaruh Employee Engagement, Quality Of Work Life dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Gelael Signature Supermarket di Megamall Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4), 703–712. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/31017/29761>. Diakses pada tanggal 16 Februari 2023.
- Wijayanto, T., Widiartanto., & Dewi, S. R. (2022). Pengaruh Job Satisfaction Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Santika Premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3). <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab>. Diakses pada tanggal 16 Februari 2023.