

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, BEBAN KERJA, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT HARITA GROUP KANTOR CABANG  
LABUHA**

**THE EFFECT OF INCENTIVES, WORKLOAD, AND JOB INSECURITY ON EMPLOYEE TURNOVER  
INTENTION AT PT HARITA GROUP LABUHA BRANCH OFFICE**

Oleh:

**Rinandes D. Dogowini<sup>1</sup>**

**Agus S. Soegoto<sup>2</sup>**

**Merlyn M. Karuntu<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[rinandesddogowini062@student.unsrat.ac.id](mailto:rinandesddogowini062@student.unsrat.ac.id)

<sup>2</sup>[supandi@unsrat.ac.id](mailto:supandi@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[merlynkaruntu77@gmail.com](mailto:merlynkaruntu77@gmail.com)

**Abstrak:** Turnover intention atau niat untuk keluar dari perusahaan yaitu kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat Turnover yang tinggi dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi Perusahaan baik dari segi biaya maupun efisiensi sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian Insentif, Beban Kerja, dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention pada karyawan PT Harita Group Kantor Cabang Labuha. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji F dan uji t untuk menguji signifikansi secara simultan dan parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pemberian insentif, beban kerja, dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Secara parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada karyawan PT Harita Group. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen untuk meninjau kembali efektivitas sistem insentif dan distribusi Beban Kerja, serta memperkuat rasa aman karyawan agar dapat menekan tingkat Turnover Intention.

Kata Kunci: Insentif, Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention, Sumber daya Manusia.

**Abstract:** Turnover intention or the intention to leave the company is the tendency of employees to leave the company. High turnover rates can cause significant losses for the company both in terms of costs and human resource efficiency. This study aims to analyze the effect of providing incentives, workload, and job insecurity on turnover intention among employees of PT Harita Group Labuha Branch Office. This study uses a quantitative associative approach with data collection techniques through questionnaires to 30 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression with classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, as well as F and t tests to test significance simultaneously and partially. The results of the study indicate that simultaneously providing incentives, workload, and job insecurity have a significant effect on turnover intention. Partially, these three variables have a positive and significant effect on turnover among employees of PT Harita Group. This research provides an important influence for management to review the effectiveness of the incentive system and workload distribution, as well as strengthen employee security in order to reduce the level of turnover intention.

**Keywords:** Incentives, Workload, Job Insecurity, Turnover Intention, Human Resources

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang paling krusial bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Kualitas SDM yang dapat menjadi penentu utama dalam mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan pandangan Ajabar (2020), SDM merupakan faktor kunci yang tidak dapat diabaikan dalam konteks organisasi modern. Keberadaan SDM yang berkualitas tinggi akan menjadi pembeda utama antara organisasi yang sukses dan yang tidak. Meskipun teknologi

dan peralatan canggih berperan penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, namun tanpa didukung oleh SDM yang kompeten, seluruh investasi dalam teknologi tersebut akan menjadi sia-sia.

*Turnover Intention* merujuk pada kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan saat ini dan mencari pekerjaan di tempat lain. Definisi ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa *intensi turnover* dipengaruhi oleh kurang menariknya pekerjaan saat ini dan adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik. Fenomena ini memiliki implikasi signifikan bagi perusahaan, terutama dari segi finansial. Proses rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi karyawan baru membutuhkan biaya yang cukup besar, belum lagi dampak negatifnya terhadap produktivitas dan suasana kerja tim. Oleh karena itu, perusahaan perlu proaktif dalam mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat memicu intensi turnover, seperti ketidaksesuaian gaji, kondisi kerja yang kurang aman atau nyaman, dan masalah-masalah interpersonal. Jika tidak ditangani dengan baik, intensi *turnover* dapat berujung pada peningkatan absensi, keterlambatan, penurunan kinerja, dan akhirnya, kehilangan karyawan berbakat.

Pemberian insentif merupakan salah satu strategi manajemen yang efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2020), insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ketika insentif yang diberikan sesuai dengan harapan dan kinerja karyawan, maka akan tercipta motivasi yang kuat untuk terus meningkatkan produktivitas dan loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, pemberian insentif yang tidak adil atau tidak relevan dengan pencapaian kinerja dapat menimbulkan kekecewaan dan berpotensi meningkatkan tingkat turnover karyawan.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai tuntutan fisik, mental, dan sosial yang harus dipenuhi oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya dalam kurun waktu tertentu. Konsep beban kerja muncul sebagai akibat dari adanya keterbatasan kemampuan individu dalam memproses informasi dan menyelesaikan tugas. Ketika tuntutan tugas melebihi kapasitas individu, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara harapan kinerja dan kemampuan aktual, maka akan terjadi ketidakseimbangan antara harapan kinerja dan kemampuan aktual. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, kualitas kerja, serta kesejahteraan karyawan.

Ketidakamanan kerja, atau *job insecurity*, merupakan kondisi psikologis di mana seorang karyawan merasa cemas dan khawatir akan keberlangsungan pekerjaannya. *Job insecurity* atau ketidakamanan kerja Menurut Yustina, Satrio, dan Saleh (2021) ialah ketidakberdayaan individu atau perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja. Secara umum, *job insecurity* dapat menghambat produktivitas karyawan, mengurangi komitmen terhadap organisasi, dan meningkatkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Penelitian oleh Riantini, Suartina, dan Mahayasa (2021) juga mendukung pandangan bahwa ketidakamanan kerja adalah perasaan tidak berdaya yang timbul akibat ancaman terhadap pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal.

PT Harita *Group* merupakan konglomerat nasional yang telah berdiri sejak tahun 1915 dan memiliki fokus utama pada sektor sumber daya alam, khususnya pertambangan. Berawal dari usaha keluarga Lim, perusahaan ini telah berkembang pesat dan kini menjadi salah satu pemain utama dalam industri pertambangan dan perkebunan di Indonesia. Portofolio bisnis Harita *Group* mencakup berbagai komoditas mineral bernilai tinggi, seperti nikel, bauksit, batubara, emas, dan mineral lainnya. Salah satu aset strategis perusahaan adalah wilayah pertambangan nikel di Pulau Obi, Kabupaten Halmahera Selatan, Provinsi Maluku Utara. Melalui anak perusahaannya, PT Harita Nickel, perusahaan mengeksplorasi dan mengolah sumber daya nikel di pulau tersebut untuk menghasilkan produk-produk turunan bernilai tambah, seperti ferronickel dan nikel matte. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh interaksi antara pemberian insentif, beban kerja, dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) di PT Harita *Group*, khususnya di kantor cabang Labuha.

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian insentif, beban kerja, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Harita *Group* Kantor Cabang Labuha.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insenif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Harita *Group* Kantor Cabang Labuha.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Harita *Group* Kantor Cabang Labuha.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Harita *Group* Kantor Cabang Labuha.

### Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan aset paling berharga suatu organisasi, yakni manusia. MSDM bertujuan untuk mengoptimalkan potensi SDM guna mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana diungkapkan Ajabar (2020), SDM merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kegiatan utama dalam MSDM meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi.

### Turnover Intention

Mobley (2011), seorang ahli dalam bidang dinamika organisasi, mendefinisikan *turnover* sebagai peristiwa di mana seorang individu memutuskan untuk mengakhiri keanggotaannya dalam suatu organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan, baik atas keinginannya sendiri maupun karena faktor eksternal.

### Pemberian Incentif

Pemberian incentif merupakan salah satu strategi efektif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Incentif, yang umumnya berupa penghargaan finansial, diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja individu yang melebihi ekspektasi. Konsep incentif ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa incentif merupakan suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai pengakuan atas prestasi kerja dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

### Job Insecurity

Menurut Audina dan Kusmayadi (2018,) *Job Insecurity* merupakan kondisi dimana karyawan merasakan ketidakpastian dan kecemasan terhadap kelangsungan dan keamanan pekerjaannya. Ketidakpastian ini dapat berupa ketidakpastian penempatan, ketidakjelasan mengenai gaji dan tunjangan, serta kurangnya kesempatan untuk mendapat promosi atau pelatihan. Sementara itu, Menurut Wardani dan Amalia (2021:29), *job insecurity* adalah penilaian yang dilakukan oleh pekerja terhadap situasi di mana mereka merasa terancam dan tidak memiliki kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan mereka.

### Beban Kerja

Beban kerja, merupakan tuntutan inheren dalam setiap pekerjaan yang harus dipenuhi oleh individu yang memiliki tanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Besarnya beban kerja bervariasi antar individu, dipengaruhi oleh jenis pekerjaan, jabatan, dan faktor-faktor lainnya. Nurmianto (2003) mendefinisikannya sebagai keseluruhan kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

### Penelitian Terdahulu

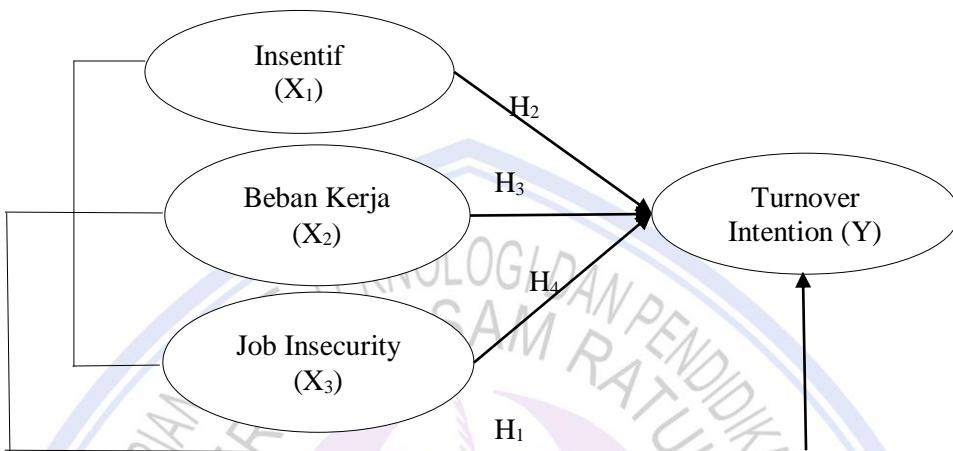
Penelitian Widyawati, Rismawan, dan Putri (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity, beban kerja, stres kerja terhadap turnover intention. Penelitian ini dilakukan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 karyawan pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar.

Penelitian Rafi, Binangkit, dan Zaki (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan incentif terhadap turnover intention PT. Sumatera Inti Seluler. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan turnover intention sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen yaitu stres kerja dan incentif. Sampel penelitian sebanyak 55 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Incentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian Puspitawati, Purnawati, dan Suwartini (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh job insecurity, beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada JNE Denpasar Utara. Penelitian ini dilakukan di JNE Denpasar Utara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan JNE Denpasar

Utara yang berjumlah 40 orang sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, yang artinya semakin job insecurity meningkat, turnover intention karyawan pada JNE Denpasar Utara meningkat. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, yang artinya semakin baik beban kerja, maka turnover intention karyawan pada JNE Denpasar Utara akan meningkat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan, yang artinya semakin baik kompensasi, maka turnover intention karyawan pada JNE Denpasar Utara akan meningkat.

## Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian Peneliti, 2025

## Hipotesis Penelitian

- H1: Incentif, Beban kerja, Dan *Job Insecurity* diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention*  
 H2: Incentif diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention*  
 H3: Beban kerja diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.  
 H4: *Job Insecurity* diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel. Sebagaimana dijelaskan oleh Rusiadi dan Hidayat (2016), penelitian asosiatif kuantitatif berfokus pada pengujian hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini, mengacu pada definisi Sugiyono (2019), adalah keseluruhan karyawan PT. Harita *Group* kantor cabang Labuha yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sugiyono (2019) mendefinisikan sampling jenuh yaitu, “teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data utama. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi serangkaian pertanyaan yang diajukan secara langsung kepada karyawan PT. Harita *Group* kantor cabang labuha. Kuesioner tersebut dirancang untuk memperoleh informasi mengenai variabel-variabel penelitian, yaitu incentif, beban kerja, *job insecurity*, dan *turnover intention*.

### Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian, terutama penelitian kuantitatif. Sujarweni (2020:94) mendefinisikan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang berisi pernyataan atau pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Skala Likert merupakan skala pengukuran yang umum digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dalam penelitian ini, skala Likert yang digunakan memiliki lima tingkatan penilaian, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel/	Definisi	Indikator
Insentif ( $X_1$ )	Bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus</li> <li>2. Jaminan sosial</li> <li>3. Pemberian Penghargaan</li> <li>4. Kenaikan Pangkat.</li> </ol>
Beban Kerja ( $X_2$ )	Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target pekerjaan</li> <li>2. Kondisi kerja</li> <li>3. Penggunaan waktu kerja</li> <li>4. Standar pekerjaan</li> </ol>
<i>Job insecurity</i> ( $X_3$ )	<i>Job insecurity</i> merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan ketidakpastian dan kecemasan terhadap kelangsungan dan keamanan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arti pekerjaan itu bagi individu</li> <li>2. Tingkat ancaman mengenai pekerjaan</li> <li>3. Pentingnya Pekerjaan</li> <li>4. Tingkat ancaman terhadap keseluruhan kerja individu.</li> </ol>
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> sebagai kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan, baik atas keinginannya sendiri maupun karena faktor eksternal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Absensi yang meningkat</li> <li>2. Mulai malas bekerja</li> <li>3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja</li> <li>4. peningkatan protes terhadap atasan</li> </ol>

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan langkah krusial dalam penelitian untuk menjamin bahwa instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, mampu mengukur konsep atau variabel yang hendak diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya secara akurat merepresentasikan dan mengukur konstruk yang diteliti.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal suatu kuesioner, yaitu sejauh mana item-item pertanyaan dalam kuesioner mengukur konstruk yang sama. Uji ini hanya dilakukan pada item-item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan menunjukkan konsistensi atau kestabilan dari waktu ke waktu.

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji distribusi normal bertujuan untuk menentukan apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal, sehingga memungkinkan penggunaan metode statistik parametrik dalam analisis data. Salah satu cara

untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan grafik P-P plot. Dalam grafik P-P plot, data yang mengikuti distribusi normal akan menunjukkan pola persebaran titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas merupakan kondisi dimana dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan linear yang kuat, sehingga menyulitkan interpretasi koefisien regresi dan mengurangi ketepatan model.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi homogenitas varians residual dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tidak sama atau berubah-ubah. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menganalisis pola pada grafik scatterplot.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji hubungan antara tiga variabel bebas, "yaitu insentif, beban kerja, dan job insecurity, dengan variabel terikat, yaitu turnover intention. Metode ini dipilih karena mampu menganalisis pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

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

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> = Variabel bebas
- a = Konstanta
- β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- e = error

### **Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Hasil analisis korelasi dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi, yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan, arah hubungan (positif atau negatif), dan signifikansi hubungan tersebut (Priyatno, 2019:36). Selain itu, penelitian ini juga menggunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel-variabel independen (insentif, beban kerja, dan job insecurity) terhadap variabel dependen (turnover intention).

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)**

Uji F dalam analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan dalam uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel atau dengan melihat nilai probabilitas (signifikansi). Jika F hitung lebih besar dari F tabel, atau nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi (umumnya 0,05), maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak.

Uji t dalam analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui variabel bebas mana saja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, setelah memperhitungkan pengaruh variabel bebas lainnya. Pengambilan keputusan uji t didasarkan pada perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 0,05.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Sig.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001	0,728	0,361	Valid
X1.2	0,001	0,802	0,361	Valid
X1.3	0,001	0,657	0,361	Valid
X1.4	0,008	0,475	0,361	Valid
X2.1	0,001	0,778	0,361	Valid
X2.2	0,001	0,717	0,361	Valid
X2.3	0,001	0,755	0,361	Valid
X2.4	0,001	0,736	0,361	Valid
X3.1	0,001	0,807	0,361	Valid
X3.2	0,001	0,747	0,361	Valid
X3.3	0,001	0,668	0,361	Valid
X3.4	0,001	0,862	0,361	Valid
Y.1	0,001	0,888	0,361	Valid
Y.2	0,001	0,910	0,361	Valid
Y.3	0,001	0,851	0,361	Valid
Y.4	0,001	0,874	0,361	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas menunjukkan hasil yang baik pada setiap indikator. Seluruh item pernyataan dalam kuesioner mempunyai nilai signifikan yang diperoleh  $< 0,05$  dan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga seluruh item pernyataan dianggap valid dan dapat disertakan dalam analisis selanjutnya.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Insentif (X <sub>1</sub> )	0,628	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	0,733	0,60	Reliabel
Job Insecurity (X <sub>3</sub> )	0,773	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,931	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yang meliputi tiga variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y), memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 dan dapat dinyatakan reliabel.

#### Pengujian Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,9792045
Most Extreme Differences	Absolute		,128
	Positive		,128
	Negative		-,128
Test Statistic			,128
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig.(2- Sig. tailed)e			,230
99% Confidence Interval	Lower Bound		,219
	Upper Bound		,240

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4 uji normalitas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolininearitas

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

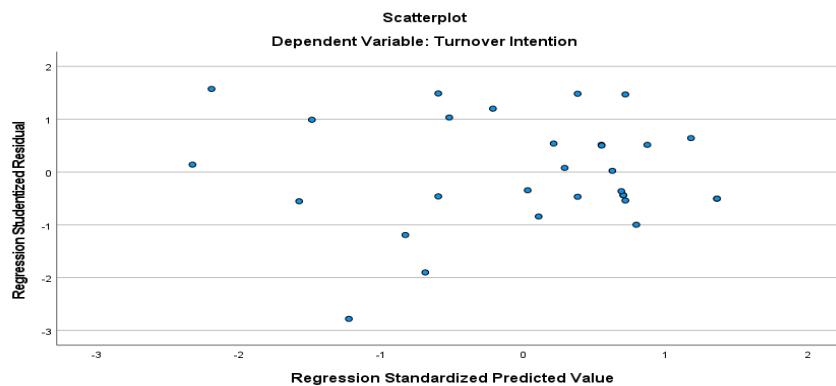
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	,419	2,387
Insentif	,397	2,518
Beban Kerja	,246	4,059
<i>Job Insecurity</i>		

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan table 5 dapat dilihat bahwa variabel Insentif mempunyai nilai VIF sebesar 2,387 dengan nilai tolerance sebesar 0.419 maka tidak terjadi multikolininearitas, variabel Beban Kerja mempunyai nilai VIF sebesar 2,518 dengan nilai tolerance sebesar 0.397 maka tidak terjadi multikolininearitas dan variabel *Job Insecurity* mempunyai nilai VIF sebesar 4,059 dengan nilai tolerance sebesar 0.246 maka tidak terjadi multikolininearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan gambar 2 dapat diamati bahwa titik-titik data tersebar secara acak tanpa pola yang jelas. Titik-titik data tidak menunjukkan kecenderungan untuk mengelompok di atas atau di bawah angka 0. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) -9,790	1,038		-9,435	<,001
	Insentif ,280	,082	,167	3,429	,002
	Beban Kerja ,237	,080	,147	2,957	,007
	<i>Job Insecurity</i> ,985	,085	,736	11,623	<,001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = -9,790 + 0,280 X_1 + 0,237 X_2 + 0,985 X_3 + e$$

- a. Nilai konstanta (a) sebesar -9,790 dan bertanda negatif. Artinya, jika ketiga variabel independen yaitu Insentif ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ), dan *Job Insecurity* ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan atau dianggap bernilai nol, maka *Turnover Intention* (Y) bernilai -9,790. Menunjukkan bahwa arah hubungan antara ketiga variabel X dan Y adalah searah jadi jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  meningkat, maka Y juga cenderung meningkat.
- b. Nilai koefisien regresi untuk Insentif ( $X_1$ ) adalah 0,280 Ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* Artinya, jika insentif ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1%, maka Turnover intention (Y) diperkirakan akan menurun sebesar 0,280, dengan asumsi variabel lainnya (Beban kerja dan *Job Insecurity*) tidak berubah atau tetap.
- c. Nilai koefisien regresi untuk Beban Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,237. Angka ini menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah antara Beban Kerja dan *Turnover Intention* Artinya, jika Beban Kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1%, maka *Turnover Intention* (Y) juga diperkirakan akan meningkat sebesar 0,237, dengan asumsi bahwa variabel lainnya (Insentif dan *Job Insecurity*) tidak berubah atau tetap.
- d. Nilai koefisien regresi untuk *Job Insecurity* ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,985. Ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Dengan kata lain, jika *Job Insecurity* ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1%, maka Turnover Intention (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,985, selama variabel lainnya tetap tidak berubah.

### Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 <sup>a</sup>	,974	,971	,526

a. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, *Job Insecurity*

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025

Hasil pada tabel 7 dapat dilihat Korelasi = Nilai R 0.987 menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat antara variabel independen (Insentif, Beban Kerja, dan *Job Insecurity*) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Turnover Intention). Determinasi= Nilai R Square (0.974) menunjukkan bahwa 97,4% variasi dari *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Sisanya 2,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

**Tabel 8. Uji F**

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,677	3	90,892	328,687
	Residual	7,190	26	,277	
	Total	279,867	29		

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Insentif, Beban Kerja, *Job Insecurity*

Sumber: Hasil olah data SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung} = 328.687$  dengan signifikansi  $< 0.001$ , yang jauh lebih kecil dari 0.05. Ini berarti model regresi signifikan secara statistik, atau ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial maka dapat dilakukan dengan uji t. Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa:

1. Hasil Uji t pada variabel insentif menunjukkan bahwa nilai t hitung = 3.429 dan Sig. = 0.002  $< 0.05$  Artinya: Insentif berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.
2. Hasil uji t pada variabrl Beban Kerja yang menunjukkan bahwa nilai thitung = 2.957 dan Sig. = 0.007  $< 0.05$  Artinya: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

3. Hasil uji t pada variabel *Job Insecurity* yang menunjukkan bahwa nilai thitung = 11.623 dan Sig. = <0.001  
Artinya: Job Insecurity berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## Pembahasan

### Pengaruh Pemberian Insentif, beban kerja Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa insentif, beban kerja, dan *job insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan PT *Harita Group*. temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut telah dikelola dengan baik secara bersamaan, sehingga mampu memberikan kontribusi positif terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*Turnover intention*) di PT *Harita Group*.

### Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, secara keseluruhan karyawan menunjukkan persepsi yang positif terhadap pemberian insentif. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. *Harita Group*. Penelitian ini mendukung hasil temuan Rafi, Binangkit, dan Zaki (2023) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika perusahaan memberikan insentif yang sesuai pada karyawan maka akan mendorong karyawan lebih betah di perusahaan sehingga *turnover intention* karyawan akan menurun.

### Pengaruh Beban kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, secara keseluruhan karyawan menunjukkan persepsi yang positif terhadap beban kerja. Dalam penelitian ini bisa dipahami tingkatan beban kerja berjalan beriringan dengan tingkatan *turnover intention* karyawan. Pemberian beban kerja kepada karyawan perlu menjadi perhatian bagi PT *Harita Group* agar beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan. Hal ini penting untuk mencegah timbulnya beban kerja yang berlebihan, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Kelelahan yang dirasakan karyawan berpotensi menurunkan kinerja dan produktivitas kerja. Selain itu, beban kerja yang terlalu tinggi juga dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat mendorong munculnya *turnover intention* pada karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Puspitawati, Purnawati, dan Suwartini (2023) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Menunjukkan bahwa tingginya beban kerja menimbulkan adanya niat karyawan mencari pekerjaan baru (*turnover intention*).

### Pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil pengolahan data dari kuesioner yang disebarluaskan kepada responden, diketahui bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT *Harita Group*. Hal ini menunjukkan apabila *job insecurity* yang dialami karyawan meningkat maka akan diikuti peningkatan pada intensitas *Turnover* karyawan. Pemberhentian karyawan atau pemangkasan gaji dapat dilakukan sewaktu-waktu apabila perusahaan mengalami kesulitan finansial, Kondisi tersebut menimbulkan rasa cemas dan kekhawatiran di kalangan karyawan terhadap kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya dapat memicu munculnya *Turnover intention*. Dalam hal ini, keberadaan jaminan terhadap keamanan kerja menjadi sangat penting. Keamanan kerja yang terjamin akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menurunkan tingkat *Turnover intention* di dalam perusahaan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan Audina dan Kusmayadi (2018) yang menemukan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Hal ini dapat di artikan bahwa ketika karyawan merasa khawatir tentang aspek-aspek dalam pekerjaannya (gaji, promosi, status kontrak kerja) dapat memicu niat karyawan untuk keluar.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif, Beban Kerja, dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. *Harita Group* Kantor Cabang Labuha.

2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT, Harita *Group* Kantor Cabang Labuha.
3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT, Harita *Group* Kantor Cabang Labuha.
4. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT, Harita *Group* Kantor Cabang Labuha.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka dapat dijelaskan saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi tingkat *Turnover intention* karyawan, sebagaimana manajemen PT Harita *Group*, Diperlukan untuk memberi perhatian yang mendalam terhadap insentif yang diberikan (Bonus atas pencapaian Individu terhadap pekerjaan), beban kerja karyawan, dan *job insecurity* sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keputusan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya di perusahaan.
2. Apabila perusahaan meningkatkan pemberian insentif pada kontribusi individu secara adil dan kompetitif menyesuaikan beban kerja agar proporsional dengan kapasitas serta tanggung jawab setiap karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan stabil untuk mengurangi perasaan ketidakamanan kerja (*job insecurity*), maka diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan komitmen karyawan sekaligus menurunkan *turnover intention* atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Pengertian Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018) Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *JSMA (Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi)*, Vol. 10, No. 1. <https://ojs.stan-im.ac.id/index.php/JSMA/article/view/29>
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Nurmianto, E. (2003). *Ergonomi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Edisi Pertama. Surabaya: PT. Guna Widya
- Puspitawati, N.M.D., Purnawati, N.L.G.P., & Suwartini, N.K. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di JNE Denpasar Utara. *Value*, Vol. 4, No. 1. <https://ejurnal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/6209>
- Rafi, M., Binangkit, I.D., & Zaki, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Insentif Terhadap Turnover Intention PT. Sumatera Inti Seluler. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, Volume 3, 577-587. <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5749/2548>
- Riantini, N.L.E., Suartina, I.W., & Mahayasa, I.G.A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT. BPR Nusamba Mengwi). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, Vol. 2, No. 2, 79-90. <https://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/34>
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior*. (16th ed.). Pearson Education, Inc.
- Rusiadi, N.S., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep Kasus dari Aplikasi SPSS Eviews Amos Lisensi*. Medan: USU
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wardani, L.M.I., & Amalia, W.N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Pekalongan: Nasya Expanding Management (NEM)

Widyawati, S.R., Rismawan, P.A.E., & Putri, K.W.D. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Di PT. Anugerah Kartika Agro Denpasar. *Emas*, 5(5), 71–83. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/9503>

Yustina, A. I., Satrio, R. A. B., & Shaleh, K. (2021). Negative Effect Of Job InsecurityIn The Relation Between Ethical Leadership And Emotional Exhaustion In Auditor. *Jrak: Jurnal Riset Akuntansi Dan Komputerisasi Akuntansi*, 12(1), 91-109.

[https://www.researchgate.net/publication/383567856\\_Negative\\_Effect\\_of\\_Job\\_Insecurity\\_in\\_the\\_Relation\\_between\\_Ethical\\_Leadership\\_and\\_Emotional\\_Exhaustion\\_in\\_Auditor](https://www.researchgate.net/publication/383567856_Negative_Effect_of_Job_Insecurity_in_the_Relation_between_Ethical_Leadership_and_Emotional_Exhaustion_in_Auditor)

