



Pengaruh Beban Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Retail di Mall Of Indonesia

Nungki Nurhaliza¹, Agung Wahyu Handaru², Christian Wiradendi Wolor³

^{1,2,3} Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

Corresponding Author : ✉ nungkinurhaliza20@gmail.com

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan industri retail di Mall of Indonesia. 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan industri retail di Mall of Indonesia. 3) Untuk mengetahui pengaruh *Job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan industri retail di Mall of Indonesia. 4) Untuk mengetahui prediksi beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan industri retail di Mall of Indonesia. Penelitian ini dilakukan kepada 175 karyawan industri retail di Mall of Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 28. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*; (2) *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention*; (3) Beban kerja dan *Job insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan industri retail di Mall of Indonesia, dengan nilai F-hitung > F-tabel yaitu $90,682 > 3,049$ dan signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Keywords

Beban Kerja, Job Insecurity, Turnover Intention, Karyawan Penjualan, Industri Retail



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Inovasi teknologi telah mengubah hampir setiap elemen keberadaan manusia, termasuk masalah manajemen sumber daya manusia seperti perpindahan tempat kerja. Manusia merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuan. Ini juga berdampak pada organisasi manajemen sumber daya manusia dengan perubahan generasi dan perkembangan kepribadian yang berbeda. Saat ini karyawan yang bekerja di dalam perusahaan didominasi oleh karyawan dengan generasi milenial yang memiliki perbedaan pola pikir dan cara kerja. Dengan adanya perubahan ini membuat manajemen perusahaan harus siap menyesuaikan dan menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi didalam perusahaan. Untuk itu, Perusahaan harus tahu bagaimana mempertahankan karyawan.

Sebuah proses yang dikenal sebagai turnover intention terjadi ketika

seorang karyawan meninggalkan perusahaan dan posisi individu tersebut harus segera diisi. Ketika sejumlah besar pekerja organisasi meninggalkan organisasi itu, terutama jika pekerja yang keluar ialah karyawan masa depan, perusahaan akan menderita salah satu kerugian paling signifikan yang mungkin terjadi. (Widiawati, 2017). Turnover intention mempunyai arti bahwa perusahaan harus menghadapi situasi dimana karyawan akan meninggalkan perusahaan pada waktu tertentu, sedangkan munculnya keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja berdasarkan hasil evaluasi individu tentang pekerjaannya. Turnover intention dilakukan dalam bentuk pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan dan pemberhentian.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh ThriveMap berbasis di London terhadap 1.000 pekerja penuh waktu, Menurut hasil survei ada sekitar 48% tenaga kerja pergi dari pekerjaannya sebab pekerjaan yang diperoleh oleh mereka tidak relevan pada keinginannya. Saat ditanyai tentang hal yang tidak sama pada keinginannya narasumber melakukan pengutipan terhadap tanggung jawab profesinya sekitar 59%, lingkungan pekerjaannya sekitar 42%, serta waktu bekerja ataupun waktu shift sekitar 35% dan yang terakhir tunjangan ataupun gaji sebesar 29% .

Selanjutnya, observasi yang dilaksanakan oleh portal lowongan kerja Indonesia Jobs DB Indonesia melakukan observasi agar mengidentifikasi tingkatan rasa bahagia tenaga kerja di Indonesia. Sekitar 88% tenaga kerja menginginkan agar berpindah lokasi pekerjaan karena tidak memiliki kebahagiaan pada wilayah kerjanya. Selanjutnya hasil observasi yang dilaksanakan oleh mereka membuktikan bahwasanya senilai 73% narasumber merasakan ketidakbahagiaan pada profesi yang sedang dijalani. Pada beberapa narasumber yang memberikan pengakuan tidak memiliki kebahagiaan, sekitar 26% memiliki perasaan yang sangat tidak bahagia pada profesinya di masa kini. Beberapa faktor penyebabnya ialah fasilitas, gaji, serta bonus yang diperoleh pada perusahaannya tidak relevan pada tanggungan pekerjaannya (Nirwahyudi, 2019).

Pemilihan lokasi penelitian didasari oleh menurut hasil analisis data Bank Indonesia yang dikutip oleh trading economics penjualan retail di Indonesia naik sebesar 10.8 % dari tahun ke tahun terhitung dari November 2021 (Economics, 2021). Artinya, industry retail termasuk industry dengan perkembangan terbesar. Selain itu, industry retail juga berkembang pesat di pusat perbelanjaan modern salah satunya Mall of Indonesia Mall Of Indonesia merupakan salah satu pusat perbelanjaan besar yang terletak di Jakarta utara. Terdapat macam-macam perusahaan berdiri seperti perusahaan tekstil, perusahaan farmasi, perusahaan perhiasan perusahaan makanan dan minuman. Berdasarkan jenis perusahaan

yang telah disebutkan, peneliti melakukan penelitian terhadap perusahaan Industri Retail di Mall of Indonesia Jakarta Utara ground floor (GF).

Peneliti melakukan pra-riset pada karyawan penjualan industri retail di Mall of Indonesia ground floor (GF) , peneliti dapat mengetahui bahwa faktor pertama yang mempengaruhi turnover intention yaitu beban kerja, didukung penelitian oleh (Rini Fitriantini, Agusdin, 2020) Beban kerja memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap turnover intention sebagai akibat dari hubungan ini. Hal ini menunjukkan bahwa jika karyawan merasa bahwa beban kerjanya berlebihan (berat), maka niat mereka untuk keluar dari pekerjaannya akan tumbuh, begitu juga sebaliknya. Selain itu, beban kerja karyawan di industri retail ialah target yang harus dicapai besar dengan pekerjaan yang banyak seharusnya diberikan waktu yang lebih untuk mengerjakannya.

Selanjutnya, faktor kedua yang mempengaruhi turnover intention ialah job insecurity, di dukung oleh penelitian (Aji, 2021) Pekerjaan yang tidak aman tidak dapat mempertahankan konsistensi yang diinginkan. Ketidakamanan kerja ialah ketidakpastian dan kurangnya kontrol atas masa depan pekerjaan. Karyawan penjualan industry retail di Mall of Indonesia ground floor (GF) mempunyai kepercayaan diri yang rendah dalam keahlian bekerja ini dibuktikan dengan ketakutan dengan sistem kontrak karena jika kemampuan dinilai kurang oleh perusahaan maka akan berdampak buruk bagi karyawan dan menyebabkan turnover intention yang tinggi.

Karyawan penjualan industry retail di Mall of Indonesia ground floor (GF) merasa tidak adanya keamanan dalam bekerja karena dengan kontak kerja jangka pendek yaitu satu tahun serta sewaktu waktu dapat diberhentikan dengan berbagai alasan salah satunya kepuasan kerja. Menurut penelitian (Azizaturrahma et al., 2020) ketidakstabilan pekerjaan Jika karyawan merasa tidak nyaman dengan posisinya, hal itu dapat menyebabkan keinginan untuk pergi atau pindah ke organisasi lain, terutama di kalangan milenial.

Turnover Intention

Menurut Widiawati (2017) menyatakan bahwa turnover ialah prosedur yang mana tenaga kerja keluar dari suatu organisasi serta perlu diganti secara cepat. Serta hal tersebut menjadi suatu hal yang dianggap merugikan bagi suatu perusahaan saat tenaga kerja banyak yang keluar dari perusahaan, terutama yang keluar ialah calon karyawan. Pendapat lain juga mengatakan Udriyah et al., (2019) menyatakan bahwa Pergantian pekerjaan (turnover) ialah seorang karyawan meninggalkan satu perusahaan/ organisasi ke perusahaan lain.

Hal lain juga dijelaskan menurut Hellman dalam Novel et al., (2021) Kepuasan kerja ialah sumber turnover terbesar. Kebahagiaan kerja yang tinggi mengurangi pergantian karyawan, sementara kepuasan kerja yang rendah

meningkatkan. Teori lain berpendapat Yuda & Ardana (2017) Karyawan dengan keinginan berpindah memiliki tujuan atau disposisi yang disengaja untuk mencari pekerjaan lain. Hal serupa juga dikatakan oleh Youcef et al., (2016) menyatakan bahwa Turnover sudah dijadikan suatu permasalahan yang perlu diselesaikan oleh beragam jenis usaha. Turnover intention adalah sebuah pihak yang dapat memprediksi secara kuat serta bisa mengerti turnover tenaga kerja..

Dari definisi diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa turnover intention merupakan kondisi dalam diri atau niat seorang karyawan yang ingin keluar dari organisasi karena adanya adanya faktor yang mendukung seperti, ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. menurut Mobley et al dalam (Bogar, 2021) turnover intention mempunyai Indikator pengukuran terdiri atas: 1. Memikirkan untuk keluar (Thinking of Quitting). 2. Pencarian alternatif pekerjaan (Intention to search for alternatives). 3. Niat untuk keluar (Intention to quit). Pendapat lain menurut Setiawan & Putra (2016) menyebutkan variabel turnover intention mempunyai 3 indikator yang dijadikan sebagai dasar untuk mengukur keinginan untuk keluar tersebut, yaitu: 1). Munculnya keinginan meninggalkan perusahaan; 2). Munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan baru; 3). Keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.

Beban Kerja

Menurut Fuhasari (2016) menjelaskan bahwa beban kerja ialah kapasitas tubuh untuk menerima tenaga kerja. Kapasitas kerja harus diubah untuk memperhitungkan jumlah karyawan saat ini. Selanjutnya menurut (Udriyah et al., 2019) Indikator beban kerja dengan nilai tertinggi dibandingkan indikator lainnya ialah target kerja. Oleh karena itu, perusahaan dapat mencapai keseimbangan antara tujuan ambisius ini dan pengembangan kemampuan tenaga kerja yang menjadikan standarisasi target suatu usaha sejalan pada tingkat keahlian yang dipunyai oleh para pekerjanya. Berdasarkan pendapat Staveland serta Hart pada Solehah & Ratnasari (2019) Beban kerja ialah suatu hal yang timbul berdasarkan hubungan dari tanggungan pekerjaan, kemampuan dan perspektif karyawan, dan lingkungan kerja. Beban kerja terkadang secara operasional dicirikan oleh kriteria seperti tuntutan tugas atau jumlah usaha yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Pendapat lain Riani & Putra (2017) Beban kerja ialah sejumlah aktivitas yang menuntut proses mental atau bakat yang harus dilakukan dalam waktu tertentu.

Menurut pendapat Hariyono dkk. (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah waktu seseorang melakukan aktivitas kerja tanpa menunjukkan indikasi kelelahan. Menurut (Kurniawan et al., 2016) Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelemahan, kecemasan, nyeri kepala, serta permasalahan perut.

Tanggung jawab pekerjaan didefinisikan menjadi kewajiban yang diberi oleh suatu usaha kepada karyawannya agar bisa selesai sesuai waktunya melalui penggunaan potensi serta bakat mereka. Berdasarkan konsep tersebut peneliti mengarah kepada indikator serta dimensi yang dijelaskan oleh Menurut Sahabuddin dalam Reynaldi & fidel (2019) dimensi tanggung jawab pekerjaan di antaranya adalah : 1. Qualitative Overload; Sebuah kondisi yang dialami oleh tenaga kerja yang mana profesi yang diinginkan sangat sukar pada saat penyelesaiannya. 2. Quantitative Overload; ialah apabila profesi yang diberi terlalu berlebih ataupun tenaga kerja tak memiliki waktu yang cukup pada pengerjaan profesi itu.

Job Insecurity

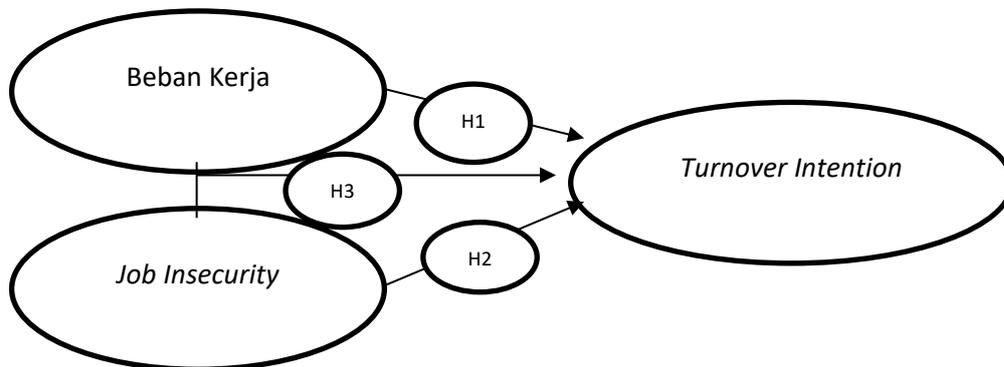
Menurut (Setyowati et al., 2021) *Job Insecurity* adalah kekhawatiran atas keselamatan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan pekerjaan mereka ditempat kerja, keadaan tersebut akan memberikan akibat atau dampak psikologis dan tingkat kepuasan kerja, komitmen dalam pekerjaan, dan harapan terhadap kelompoknya. Pendapat lain Aji (2021) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Jika dikaitkan dengan kondisi karyawan menurut Gayatri & Muttaqiyathun (2020) *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanance*). Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Pendapat lain menurut Sandi (2018) menyebutkan bahwa *job insecurity* berkaitan dengan model konstruk Greenhalgh dan Rosenblatt terdiri dari lima komponen dengan empat komponen pertama berfungsi mengukur tingkat ancaman yang dirasakan (*severity of threat*) untuk kelangsungan situasi kerja tertentu. Ancaman ini dapat terjadi pada aspek pekerjaan atau keseluruhan pekerjaan. Dan komponen kelima menekankan kemampuan pada kemampuan individu untuk menghadapi ancaman yang teridentifikasi dari komponen sebelumnya. Secara rinci, lima komponen *job insecurity* yang dinyatakan sebagai berikut: (1) Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*). (2) Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*) (3) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*Likelihood of negative change in work factor*). (4) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja

(*likelihood of negative job event*). (5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Menurut (Sugiyono, 2016) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses mendapatkan pengetahuan dimana alat untuk menganalisis keterangan tentang apa yang ingin diketahui menggunakan data berupa angka (Kasiram, 2010). Untuk melakukan analisis terhadap data yang diperoleh dan dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Peneliti menggunakan metode penelitian dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan seperti wawancara atau kuesioner yang akan disebar. Sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 175 karyawan bagian penjualan industri retail di Mall of Indonesia.



Sumber: Data Diolah oleh Peneliti (2022)

Perumusan Hipotesis Masalah

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis (H1)

H₀ : *Beban Kerja* (X₁) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan bagian penjualan industri retail di Mall of Indonesia.

H_a : *Beban Kerja* (X₁) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan bagian penjualan industri retail di Mall of Indonesia

Hipotesis (H2)

H₀ : *Job insecurity* (X₂) tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan bagian penjualan industri retail di Mall of Indonesia

Ha : *Job insecurity* (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan bagian penjualan industri retail di Mall of Indonesia

Hipotesis (H3)

H0 : Beban Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) tidak dapat memprediksi *Turnover Intention* (Y) karyawan bagian penjualan industri retail di Mall of Indonesia

Ha : Beban Kerja (X1) dan *Job Insecurity* (X2) dapat memprediksi *Turnover Intention* (Y) karyawan bagian penjualan industri retail di Mall of Indonesia

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin	
		Frekuensi	Persen
Valid	Laki-laki	57	32.6
	Perempuan	118	67.4
	Total	175	100,0

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Fakta ini menyatakan bahwa Sebagian besar jumlah karyawan retail bagian penjualan di Mall of Indonesia didominasi oleh perempuan.

Tabel 2.
Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia	
		Frekuensi	Persen
Valid	< 25 tahun	60	34.3%
	25 - 30 tahun	59	33.7%
	31 - 40 tahun	29	16.6%
	>40 tahun	27	15.5%
	Total	175	100.0

Sumber : Data primer (2022)

Dilihat dari usia, mayoritas reponden adalah karyawan yang berusia <25 - 30 tahun. Usia tersebut merupakan usia yang produktif bagi karyawan dalam memaksimalkan pekerjaannya karena memiliki kesiapan mental yang lebih baik, dan pada usia ini biasanya karyawan akan lebih memaksimalkan pekerjaan

untuk dapat terus meningkatkan karirnya dalam organisasi.

Masa Bekerja

Tabel 3.
Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Masa Bekerja			
		Frekuensi	Persen
Valid	<1 tahun	35	20.0%
	1 – 5 tahun	27	15.4%
	5 – 10 tahun	30	17.1%
	>10 tahun	27	15.4%
	Total	175	100.0

Sumber : Data primer (2022)

Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang sudah bekerja diatas 1 tahun. Dari data diatas membuktikan bahwa karyawan yang bekerja bukanlah karyawan kontrak karena batas kontrak kerja sementara pada industry retail bagian penjualan adalah satu tahun sehingga responden merupakan karyawan sudah berstatus menjadi karyawan tetap.

Tabel 4.
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir
Tingkat Pendidikan Terakhir Yang Ditamatkan

		Frekuensi	Persen
Valid	< SLTA	29	16.6%
	SLTA	61	34.9%
	D3	58	33.1%
	S1	27	15.4%
	Total	175	100.0

Sumber : Data primer (2022)

Hal ini menunjukkan mayoritas responden adalah karyawan bagian penjualan di industri retail di Mall of Indonesia mempunyai tingkat Pendidikan SLTA.

Hasil Pengujian Data

Uji Validitas

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate pearson (product moment) yang diolah dengan menggunakan Software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 28.0. Kriteria pengujian validitas yaitu: (1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). (2)

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Hasil uji validitas dari 32 pernyataan dalam kuesioner yang terdiri dari variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.	
Beban Kerja	B1	0,850	0,148	Valid	
	B2	0,830	0,148	Valid	
Kerja	B3	0,818	0,148	Valid	
	B4	0,798	0,148	Valid	
	B5	0,819	0,148	Valid	
	B6	0,800	0,148	Valid	
	B7	0,804	0,148	Valid	
	B8	0,821	0,148	Valid	
	Job Insecurity	J1	0,854	0,148	Valid
		J2	0,854	0,148	Valid
Job Insecurity	J3	0,847	0,148	Valid	
	J4	0,851	0,148	Valid	
	J5	0,848	0,148	Valid	
	J6	0,850	0,148	Valid	
	J7	0,845	0,148	Valid	
	J8	0,844	0,148	Valid	
	J9	0,836	0,148	Valid	
	J10	0,826	0,148	Valid	
	J11	0,836	0,148	Valid	
	Turnover Intention	T1	0,751	0,148	Valid
T2		0,693	0,148	Valid	
Turnover Intention	T3	0,697	0,148	Valid	
	T4	0,682	0,148	Valid	
	T5	0,659	0,148	Valid	
	T6	0,676	0,148	Valid	
	T7	0,752	0,148	Valid	

Sumber : Data diolah Primer (2022)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dapat digunakan karena telah memenuhi asumsi valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuisisioner penelitian ini menggunakan teknik Cronbach's Alpha, dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6, maka instrumen penelitian reliabel.(2) Jika nilai Cronbach's Alpha < 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas untuk variabel X1 dan X2 dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,950	0,600	Reliabel
Job Insecurity	0,969	0,600	Reliabel
Turnover Intention	0,898	0,600	Reliabel

Sumber : Data primer (2022)

Maka, instrumendari ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karenanilai Cronbach's Alpha lebih > 0,6.

Pengujian Hipotesis

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi dan analisis Normal Probability Plot. Berikut merupakan output dari pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan Program SPSS 28.0: xcxx

Tabel 10.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		175
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0581620
	Std. Deviation	2,51425350
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,060
	Negative	-,065
Test Statistic		,065

Asymp. Sig. (2-tailed) ,065^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah Primer (2022)

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X dan variabel Y memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Uji linearitas dapat dilihat dari hasil output Test of Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila signifikansi < 0,05. Sedangkan apabila dilihat dari Deviation from Linearity jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Berikut ini hasil perhitungan uji linearitas menggunakan SPSS 28.0:

Tabel 11.
Uji Linearitas Variabel Y dan X1

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover	Between	(Combined)	1296,556	23	56,372	9,258	,000
Intention *	Groups	Linearity	994,225	1	994,225	163,281	,000
Beban Kerja		Deviation from Linearity	302,331	22	13,742	1,362	,102
	Within	Groups	919,444	151	10,089		
	Total		2216,000	174			

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel turnover intention dan beban kerja memiliki hubungan yang linear. Selanjutnya, hasil uji linearitas variabel turnover intention dan job insecurity dapat dilihat dari output tabel berikut ini:

Tabel 12.
Uji Linearitas Variabel Y dan X2

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover	Between	(Combined)	1614,510	32	50,453	11,911	,000
Intention * Job	Groups	Linearity	610,929	1	610,929	144,228	,000

Insecurity	Deviation from Linearity	1003,580	31	32,374	1,070	,130
	Within Groups	601,490	142	30,236		
	Total	2216,000	174			

Sumber : Data diolah Primer (2022)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Turnover Intention dan Job Insecurity memiliki hubungan yang linear. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear dan memenuhi uji persyaratan linear.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolenieritas

Uji multikolenearitas dilakukan guna menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (X) dalam model regresi yaitu Beban kerja dan Job insecurity. Model regresi yang baik tidak memiliki gejala multikolenearitas. Kriteria dalam pengambilan keputusan uji ini, yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada tabel Coefficient. Apabila nilai Tolerance > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenearitas dalam model regresi. Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolenearitas menggunakan SPSS 28.0:

Tabel 13.
Uji Multikolenieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,517	,848		10,049	,000		
	Beban Kerja	,351	,038	,544	9,162	,000	,803	1,245
	Job Insecurity	,125	,026	,284	4,777	,000	,803	1,245

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah Primer (2022)

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolenearitas pada model regresi penelitian ini. Sehingga model regresi telah memenuhi uji asumsi klasik multikolenearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui apakah terjadi

ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas ini dilakukan dengan uji Spearman's rho. Kriteria pengambilan keputusan uji Spearman's rho dilihat dari nilai signifikansi pada output Correlation, apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Berikut merupakan output dari pengujian heteroskedastisitas Spearman's rho dengan program SPSS 28.0:

Tabel 14.
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,101	,577		1,909	,058
	Beban Kerja	,025	,026	,080	,948	,345
	Job Insecurity	,008	,018	,036	,424	,672

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Data diolah Primer (2022)

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas

Persamaan Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan guna mengetahui hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Melalui uji regresi berganda ini dilakukan untuk melihat nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan ataupun diturunkan. Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 25:

Tabel 15.
Uji regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,517	,848		10,049	,000
	Beban Kerja	,351	,038	,544	9,162	,000
	Job Insecurity	,125	,026	,284	4,777	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah oleh Primer (2022)

Dari tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 8,517 + 0,351X_1 + 0,125X_2$ Berdasarkan tabel di atas, nilai konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 8,517, artinya dengan adanya variabel independent berupa beban kerja dan job insecurity, variabel *turnover intention* sudah bernilai positif sebesar 8,517. Koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,351 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel beban kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,351 dan beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X_2) sebesar 0,125 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel *job insecurity* (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel *turnover intention* (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,125 dan *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Uji Hipotesis

Uji F

Pengujian signifikansi simultan dapat dilakukan dengan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atau simultan atas suatu variabel terikat. Hasil pengujian hipotesis secara simultan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 16.
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1137,360	2	568,680	90,682	,000 ^b
	Residual	1078,640	172	6,271		
	Total	2216,000	174			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

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

Sumber: Data diolah oleh Primer (2022)

Perumusan hipotesis simultan pengaruh beban kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y) adalah sebagai berikut:

H_0 : $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya beban kerja dan *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_a : $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 90,682 Adapun nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% ditentukan melalui rumus $F_{tabel} = F_{\{\alpha, (k-1), (n)\}}$ sehingga $F_{tabel} = F_{\{0,05, (2), (172)\}}$, didapatkan nilai F tabel sebesar

3,049. Hasil ini menunjukkan bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel} = 90,682 > 3,049$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi ini telah memenuhi syarat kelayakan model.

Uji T

Pengujian signifikansi parsial atau disebut dengan uji t digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja (X_1) dan *job insecurity* (X_2) terhadap *turnover intention* (Y). Penentuan hasil pengujian penerimaan atau penolakan H_0 dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil pengujian hipotesis secara parsial mengacu hasil uji t pengaruh kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 17.
Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,517	,848		10,049	,000
	Beban Kerja	,351	,038	,544	9,162	,000
	Job Insecurity	,125	,026	,284	4,777	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah Primer (2022)

Setelah mengetahui t hitung masing-masing variabel, selanjutnya adalah membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 dimana terlebih dahulu harus ditentukan nilai t tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai *degree of freedom* (df) yaitu jumlah sampel dikurangi jumlah variabel penelitian sehingga sebesar $n-k$ ($175-2-1 = 172$), maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,974. Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*, Perumusan H_0 dan H_1 adalah sebagai berikut:

H_0 : t hitung < t tabel, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H_1 : t hitung > t tabel, artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel hasil uji t, diketahui nilai t hitung variabel beban kerja (X_1)

sebesar 4,394 dengan signifikasi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,974, maka thitung yang diperoleh lebih besar dari nilai tabel ($4,394 > 1,974$). Hasil ini dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*, Perumusan H0 dan H2 adalah sebagai berikut:

H0: $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H2: $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan tabel hasil uji t, diketahui nilai t hitung variabel *job insecurity* (X2) sebesar 7,164 dengan signifikasi sebesar 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,974, maka thitung yang diperoleh lebih besar dari nilai ttabel ($7,164 > 1,974$). Hasil ini dapat diartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, H0 ditolak dan H2 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 18.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 ^a	,513	,508	2,504

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

Sumber : Data diolah Peneliti (2022)

Besarnya nilai R square adalah sebesar 0,508 yang artinya sebesar 50,8% variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh beban kerja dan *job insecurity*, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

KESIMPULAN

Beban kerja (X1) dan *turnover intention* (Y) sebesar t-hitung 9,162 > nilai t-tabel 1,974. Hasil ini dapat diartikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa ketika beban kerja pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

Job insecurity (X2) dan *Turnover Intention* (Y) sebesar t-hitung 4,777 > t-tabel 1,974.. Hasil ini dapat diartikan bahwa *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, artinya bahwa ketika *job insecurity* pada karyawan itu meningkat maka *turnover intention* karyawan akan mengalami peningkatan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara Beban kerja (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y). hal tersebut didasarkan pada nilai F-hitung $>$ F-tabel yaitu $90,682 > 3,049$. Oleh karena itu, beban kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. *Turnover intention* pada karyawan industry retail mall of indonesia tergolong tinggi. Perusahaan juga harus tetap memperhatikan *turnover intention* dari karyawannya karena hampir seperempat dari karyawannya memiliki niatan untuk keluar dari perusahaan. Ini terjadi karena adanya perasaan *job insecurity* dan beban kerja yang tinggi pada karyawan. Sehingga memunculkan *turnover intention* pada sebagian karyawan. a karyawan industry retail di mall of of indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Y. W. P. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention*. 1-5.
- Arfian Muhammad. (2020). *Pengaruh Job insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Industri Pengolahan Susu*.
- Arif Firdaus. (2017). *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN PANSIUN NASIONAL (BPTN) CABANG PEKANBARU*.
- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *Jurnal Bening*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i1.1247>
- Aryanti, N. I. (2021). Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember Digital Digital Repository Repository Universitas Universitas Jember Jember. *Digital Repository Universitas Jember*, September 2019, 2019-2022.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention (Studi pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung). *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 10(1), 85-101.
- Azis, H. (2017). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stres terhadap Turnover Intention pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Urnal Repositori UIN Alauddin Makassar*, 21-25. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/>
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Turnover Intention di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*. 2721-9526 (Online), 1(1), 2020. <http://jema.unw.ac.id>

- Bogar, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT . Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado*. 2(4), 342-347.
- David, M., & Solichin, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 587-597. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.918>
- Economics, T. (2021). *Indonesia Retail Sales YoY*. <https://tradingeconomics.com/indonesia/retail-sales-annual>
- Fatimah Nurul K. (2021). TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (*Studi Empiris Pada PT Juara Bike Tangerang*) PROPOSAL SKRIPSI. *September*, 1-13.
- Firda Widiawati. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT GEOGIVEN VISI MANDIRI SEMARANG.
- Fuhasari. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (*Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta*).
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding of The Urecol*, 11(1), 77-85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92(June 2020), 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Karina, D., Rakhmawati, R., & Abidin, M. Z. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Amaris. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(1), 62-72.
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (*STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT ANDALAN ARTHALESTARI SEMARANG*) *Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*. 2(2).

- Lilla Fuhasari. (2016). *PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Karyawan PT Bale Ayu Indonesia Yogyakarta)*.
- Mahendrawan, G. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Nirwahyudi, T. (2019). *Sebanyak 88% Pekerja Indonesia Putuskan Pindah Kerja*. <https://mediaindonesia.com/ekonomi/18896/sebanyak-88-pekerja-indonesia-putuskan-pindah-kerja>
- Novel, C., Marchyta, K., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu*. 9(2).
- Permatasari, N. L. D. T., & Anak Agung, A. S. (2021). Open Access THE ROLE OF JOB SATISFACTION MEDIATES THE EFFECT OF JOB STRESS ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION Ni Luh Diah Tantri Permatasari , Anak Agung Ayu Sriathi. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(4), 224–233. <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2021/04/ZC2154224233.pdf>
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Rini Fitriantini, Agusdin, S. N. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM*. *Jurnal Distribution*, 8, 23–38.
- Rismayanti, R. D., Musadieg, M. Al, & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2581/2975>
- Sandi, F. M. (2018). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang)*.
- Sari, Nita Ratna. Hakam, Moehammad Soe’oed. Susilo, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1*

Universitas Brawijaya, 27(1), 1-8.

Septiari, N., & Ardana, I. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *None*, 5(10), 251048.

Setiawan, I., & Putra, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 252971.

Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 9-25. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>

Setyowati, W., Setyawati, T., & Setyawati, T. (2021). PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH JOB INSECURITY DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Outsourcing PT. DVN). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 135-143. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i2.174>

Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210-239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>

Suciati. (2019). *Job Insecurity and Job Stress Effect of Turnover Intention on PT. Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang*.

Sugiyono. (2009). *No Title*.

Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, 450-473.

Udriyah, Riyadi, & Utaminingtiyas, R. R. B. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins*, 18(3), 163-182.

Uma Sekaran. (2011). *No Title*.

Youcef, S., Ahmed, S. S., & Ahmed, B. (2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variable. *Management Scientific & Academic Publishing*, 6(6), 198-202. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20160606.03>

Yuda, I., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap

Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(10), 244381.

Zaki, H., & Marzolina. (2016). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), 1-23.
<https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/52>
29