

Pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo

Syamsul^{1*}, Syaiful Pakaya², Musafir³, Siti Tarwiyah Karim⁴

^{1,2,3,4}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo

*tomallawa@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner kepada responden. Metode analisis menggunakan *path analysis*. Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel pengaruh *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%. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa *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%. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel 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%..

Kata kunci: *Job Insecurity*, Beban Kerja dan *Turnover Intention*

Abstract.

This study aims to determine how much *job insecurity* (X1) and workload (X2) influence *turnover intention* (Y) at PT. Telkom Access Gorontalo. Methods of data collection using questionnaires administered to respondents. The analysis method uses *path analysis*. The results of the first test show that the variable influence of *job insecurity* (X1) and workload (X2) simultaneously has a positive and significant effect on *turnover intention* (Y) at PT. Telkom Access Gorontalo of 0.856 or 85.6%. The results of the second test show that *job insecurity* (X1) partially has a positive and significant effect on *turnover intention* (Y) at PT. Telkom Access Gorontalo, which is 0.343 or 34.3%. The results of the third test show that the workload variable (X2) partially has a positive and significant effect on *turnover intention* (Y) at PT. Telkom Access Gorontalo, which is 0.604 or 60.4%.

Keywords: *Job Insecurity*, Workload, *Turnover Intention*

Pendahuluan

Kunci utama berjalannya suatu perusahaan ialah pengelolaan SDM. Walaupun pada kenyataannya, bagi perusahaan dalam mengelola SDM untuk dijadikannya aset yang sangat berharga bukan merupakan hal yang mudah. Banyak masalah-masalah yang sering ditemukan, salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di setiap perusahaan adalah berkaitan dengan *turnover intention* (keinginan untuk pindah) karyawan. Tingginya angka *turnover intention* tersebut juga merupakan faktor penghambat bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana didukung oleh teori motivasi Herzberg (Septiari & Ardana, 2016) dimana teori ini membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Turnover intention cenderung diartikan bahwa karyawan secara sukarela untuk keluar menurut pilihannya. Hal ini dipertegas oleh Harnoto (Audina & Kusmayadi, 2018) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Terjadinya *turnover intention* merupakan suatu hal yang tidak diinginkan perusahaan, sebab dapat mengakibatkan kerugian baik dilihat dari segi biaya, waktu, maupun sumber daya yang digunakan. Minanti *et al.*, (Safitri, 2019) menyatakan bahwa *turnover*

intention dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu *job insecurity* dan stres kerja, sementara menurut Menurut Irvianti dan Verina (Riani & Putra, 2017) *turnover intention* dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu beban kerja. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya mengangkat dua faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu *job insecurity* dan beban kerja.

Smitshon & Lewis (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) mengartikan bahwa *job insecurity* sebagai kondisi psikologis seorang karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan suatu perusahaan yang berubah-ubah. *Job insecurity* juga disebabkan ketika fasilitas yang ada di perusahaan kurang memadai sehingga membuat karyawan akan mempertimbangkan satu hal yakni tetap bertahan atau tidak di dalam perusahaan tersebut. Selain *job insecurity*, beban kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Karena jika beban kerja yang diberikan pada karyawan melebihi kemampuannya maka akan terjadi kelebihan beban kerja dan akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan timbulnya niat untuk pindah atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut Suputra et al. (2018) beban kerja (*workload*) adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu perusahaan atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang ditentukan. Beban kerja dapat diukur secara kuantitatif yakni dilihat berdasarkan waktu yang harus diselesaikan, sedangkan diukur secara kualitatif yakni beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan sehingga dapat menimbulkan tekanan mental. Beban kerja tidak akan menjadi suatu masalah di perusahaan jika masih dalam batas normal atau wajar, sebab jika beban kerja yang diberikan terlalu tinggi dapat menyebabkan kerugian baik antara karyawan ataupun perusahaan itu sendiri.

PT. Telkom Akses (PTTA) Gorontalo merupakan anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. PTTA bergerak di bidang konstruksi pembangunan dan *manage service* pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PTTA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Fenomena terjadinya *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo dikarenakan adanya masalah pribadi, *job insecurity*, dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Jika terjadi peningkatan angka *turnover* itu berarti menandakan bahwa PT. Telkom Akses Gorontalo mengalami kerugian dari segi biaya dan waktu. Permasalahan *turnover intention* karyawan di PT. Telkom Akses Gorontalo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1 Kondisi Keluar dan Masuk Karyawan di PT. Telkom Akses Gorontalo

Tahun Keterangan	2018	2019	2020
Karyawan Awal Tahun	99	107	102
Keluar	7	8	7
Masuk	15	3	11
Karyawan Akhir Tahun	107	102	106

Sumber: Bagian HR PT. Telkom Akses Gorontalo 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, menggambarkan jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT. Telkom Akses Gorontalo dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Jumlah karyawan awal tahun pada tahun 2018 berjumlah 99 orang, namun ditahun 2018 terdapat karyawan yang keluar sebanyak 7 orang. Mengingat adanya karyawan yang keluar maka dari itu perusahaan juga melakukan perekrutan karyawan sebanyak 15 orang, sehingga total karyawan yang masih bekerja pada akhir tahun ditahun 2018 menjadi sebanyak 107 orang dan berlanjut hingga pada awal tahun 2019.

Lebih parahnya lagi ditahun 2019 sangat berbeda jumlahnya disbanding dengan tahun sebelumnya, dimana jumlah karyawan yang keluar makin meningkat menjadi sebanyak 8 orang dan yang jumlah karyawan yang masuk hanya berjumlah 3 orang. Sehingga total karyawan yang masih bekerja di akhir tahun 2019 sampai awal tahun 2020 hanya berjumlah 102 orang. Tidak hanya itu, ditahun 2020 pun masih terdapat karyawan yang keluar sebanyak 7 orang. Walaupun jumlah karyawan yang keluar ditahun 2020 tidak melampaui ditahun sebelumnya, perusahaan pun masih tetap melakukan penambahan karyawan dan jumlahnya sebanyak 11 orang sehingga total karyawan akhir tahun ditahun 2020 pada PT. Telkom Akses Gorontalo sebanyak 106 orang. Dan pada tabel 1.1 angka tertinggi terjadinya *turnover intention* terdapat pada tahun 2019, sehingga makin besarnya angka *turnover* menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Telkom Akses Gorontalo merasa tidak betah dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan *turnover intention* diatas, diduga disebabkan *job insecurity* dan beban kerja. Sebagaimana dari hasil wawancara dengan karyawan pada bagian HR PT. Telkom Akses Gorontalo, bahwa *job insecurity* yang terjadi pada PT. Telkom Akses Gorontalo diperkirakan sekitar 10% hingga menyebabkan *turnover intention*. Penjabaran dari angka 10% tersebut yakni munculnya pikiran negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan, seperti ketika pekerjaan mereka tidak memenuhi target maka akan munculnya kekhawatiran yang karyawan rasakan dimana akan terjadinya ancaman tidak dapat mempertahankan tingkat gaji yang sekarang dalam artian gaji mereka akan berkurang. Selanjutnya untuk beban kerja, menurutnya memang dari pihak kantor tentunya memberikan beban kerja pada karyawan, akan tetapi dari pihak kantor tidak terlalu membebani pekerjaan yang diberikan hingga melebihi kemampuan mereka masing-masing, seperti disetiap pekerjaan yang diberikan selalu didampingi dengan waktu penyelesaian yang telah ditentukan. Artinya ada target yang harus dicapai dengan memperkirakan kapasitas pekerjaan yang diberikan agar tidak melebihi kemampuan karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Job Insecurity

Menurut Ashford *et.al* (dalam Audina & Kusmayadi, 2018) menyatakan bahwa *job insecurity* mencerminkan serangkaian pandangan individu tentang kemungkinan timbulnya peristiwa negatif pada pekerjaan. Peristiwa negatif yang dimaksud pada aspek pekerjaan dapat mengancam keseluruhan pekerjaan, sehingga membuat keyakinan atau komitmen organisasional karyawan menjadi lemah dan terjadi penolakan atas nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Yuliani (dalam Wiguna, 2018) mengatakan bahwa *job insecurity* adalah keseluruhan kekhawatiran atau rasa tidak aman tentang eksistensi keberlangsungan pekerjaannya di masa depan yang berkaitan dengan kestabilan pekerjaan, perkembangan karir, dan penurunan penghasilan yang menyebabkan keadaan *distress*, cemas dan tidak aman. Adapun indikator *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Roseblatt (dalam Lutfiani, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan terkait dengan aspek-aspek pekerjaan.
2. Munculnya peristiwa-peristiwa negatif yang menyebabkan kemungkinan terjadinya ancaman yang dirasakan oleh karyawan.
3. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan oleh karyawan perusahaan terkait dengan potensi setiap peristiwa yang bersangkutan.

4. *Powerlessness* atau ketidakberdayaan adalah ketidakmampuan karyawan dalam mencegah terjadinya ancaman yang akan berpengaruh terhadap pekerjaan.

Beban Kerja

Heizer dan Render (dalam Erisman & Arini, 2015), mengemukakan bahwa beban kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Manuaba (Syauqi, Abdurrahman, & Frendika, 2020), dimana beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas dan kualitas. Kuantitasnya yaitu dilihat dari banyak atau sedikitnya pekerjaan yang harus dikerjakan, sedangkan kualitasnya disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator beban kerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Nusantara (dalam Tanjung, Nurchayani, & Hasibuan, 2021) sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar pekerjaan

Turnover Intention

Mobley (dalam Furhasari, 2016) mengartikan *turnover intention* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Sementara menurut Emberland dan Rundmo (dalam Cahyaningrum, 2018), *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi dimana mereka bekerja. Disamping itu Mobley et al (dalam Gayatri & Muttaqiyathun, 2020), menyatakan bahwa keinginan pindah kerja (*turnover intention*) merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Adapun indikator *turnover intention* P.Z. Wilandha (dalam Kartono, 2017) sebagai berikut:

1. Kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan (*tendency to leave the company*)
2. Kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain (*possibility to find another job*)
3. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan (*possibility to think out of the company*)
4. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan dalam waktu dekat (*possibility to think out of the company in the near time*)
5. Kemungkinan untuk berpikir keluar dari perusahaan jika ada kesempatan yang lebih baik (*possibility to think out of the company if there is any better opportunity*).

Pengembangan Hipotesis

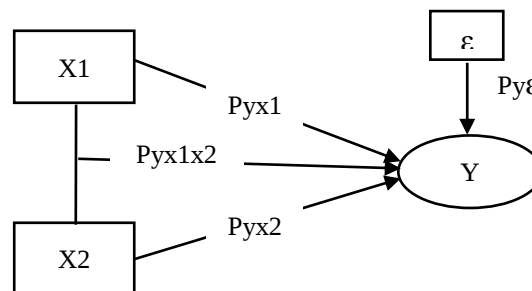
Turnover intention menunjukkan keinginan atau kecendrungan karyawan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan. Menurut Mobley et al (Furhasari, 2016) bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan keluar dari pekerjaannya (*Turnover Intention*) yaitu faktor karakteristik individu, faktor lingkungan kerja, dan faktor kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat terlihat dari ketidakamanan kerja karyawan (*job insecurity*) dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menimbulkan ketidakpuasan karyawan pada pekerjaannya, sedangkan beban kerja timbul dari lingkungan kerja yang tidak

kondusif. Hal tersebut yang menurut penulis berpotensi meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) PT. Telkom Akses Gorontalo
2. *Job insecurity* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) PT. Telkom Akses Gorontalo
3. Beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) PT. Telkom Akses Gorontalo

Metodologi Penelitian

Desan penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah jenis data kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Metode pengambilan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 106 karyawan, kemudian ditarik sampel menggunakan rumus Slovin (Riduwan, 2018) dengan batas toleransi kesalahan 10%. Sehingga jumlah sampel sebanyak 53 karyawan PT. Telkom Akses Gorontalo. Teknik nalisis data yang digunakan melalui tahapan yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, konversi data, dan analisis jalur dengan persamaan $Y = Pyx1 + Pyx2 + Py\epsilon$. Analaisis jalur dapat di gambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Analisis Jalur

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		t_{hitung}	t_{tabel}	Ket.	Alpha	Ket
<i>Job Insecurity</i> (X1)	X1.1	37,304	2,008	Valid	0,845	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	27,260	2,008	Valid		
	X1.3	59,530	2,008	Valid		
	X1.4	60,666	2,008	Valid		
Beban Kerja (X2)	X2.1	29,910	2,008	Valid	0,864	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	57,367	2,008	Valid		
	X2.3	28,084	2,008	Valid		
<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	39,041	2,008	Valid	0,826	> 0,60 = Reliabel
	Y1.2	41,487	2,008	Valid		
	Y1.3	33,826	2,008	Valid		
	Y1.4	37,779	2,008	Valid		
	Y1.5	27,260	2,008	Valid		

Sumber: Data diolah, 2021

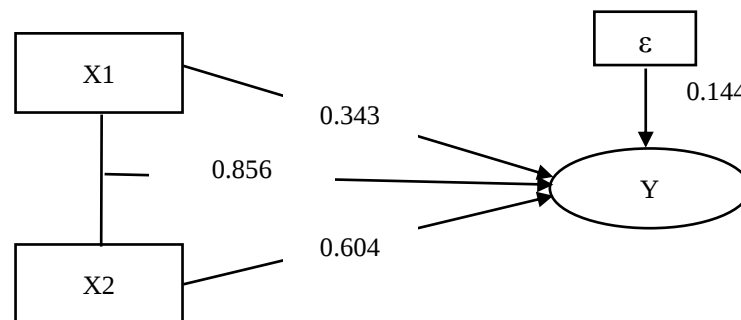
Hasil *uji validitas* menggunakan t-hitung dan t-tabel menunjukkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Hasil *uji reliabilitas* menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Jalur

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (*Independen*) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (*dependen*). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 53 responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,343X1 + 0,604X2 + 0,144\varepsilon$$

Dari persamaan diatas, untuk mengetahui pengaruh variabel independen dengan variabel dependen menggunakan analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Hasil analisi jalur di atas menunjukkan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* sebesar 0,343 atau 34,3%. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,604 atau 60,4%, dan pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,856 atau 85,6%. Sedangkan pengaruh variabel lain terhadap *turnover intention* tetapi tidak masuk dalam penelitian ini sebesar 0,144 atau 14,4%.

Tabel 3. Hasil Uji F-Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.620	2	360.310	148.840	.000 ^b
	Residual	121.040	50	2.421		
	Total	841.660	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4. Hasil Uji t-hitung

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.163	.905		2.391	.021
X1	.417	.151	.343	2.755	.008
X2	.983	.203	.604	4.847	.000

a. Dependent Variable: Y

Pengujian Hipotesis

Hasil uji statistik *Job Insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) dapat dilihat dari Hasil uji Fhitung (Tabel. 3) yang menunjukkan hasil sebesar 148.840 sedangkan Ftabel sebesar 3.17 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa Fhitung > Ftabel ($148.840 > 3.17$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 dengan nilai probabilitas 0,05. Karena nilai sig < 0,05. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Pada tabel.4 Hasil olahan data diperoleh bahwa *Job Insecurity* (X1) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,343 atau 34,3% dengan nilai sig sebesar 0,008, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,008 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

Hasil olahan data Pada tabel.4 juga menunjukkan bahwa Beban Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,604 atau 60,4% dengan nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,000 < 0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diajukan diterima.

Pembahasan

***Job Insecurity* (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi *job insecurity* dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besarnya kontribusi pengaruh *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo, dapat diartikan bila *job insecurity* dan beban kerja meningkat maka akan meningkat pula angka *turnover intention* pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

Emberland dan Rundmo (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) mendefinisikan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan

dimana mereka bekerja. Adapun tinggi rendahnya tingkat *turnover intention* tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah *job insecurity* dan beban kerja. *Job insecurity* (ketidakamanan dalam bekerja) yang dimaksud disini yakni karyawan sering mendapatkan ancaman yang ada keterkaitannya dengan pekerjaan.

Dalam hal ini karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat penting, tentunya memastikan rasa aman pada karyawan ketika mereka bekerja merupakan hal yang mendasar bagi PT. Telkom Akses Gorontalo. Sebab ketika karyawan merasa aman dalam bekerja akan membuat karyawan akan tetap bertahan. Begitupun sebaliknya ketika karyawan merasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*) maka dapat memungkinkan karyawan tersebut akan keluar dari perusahaan.

Selain dari *job insecurity*, beban kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Krich (Nisa, Febriyanti, & Fauziah, 2019) mendefinisikan beban kerja adalah permintaan pekerjaan yang ditugaskan pada individu yang melebihi kemampuannya.

Beban kerja yang dimaksud adalah terlalu banyaknya pekerjaan yang diberikan, oleh karena itu PT. Telkom Akses Gorontalo juga harus memperhatikan pekerjaan yang akan diberikan pada karyawan agar nantinya karyawan merasa tidak terbebani. Sebab, beban kerja merupakan suatu proses penentuan jumlah jam kerja orang yang dipergunakan atau yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dalam waktu tertentu. Jika tingginya beban kerja yang diberikan maka akan berdampak pula pada tingginya angka *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020), dimana penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Job Insecurity (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y)

Job insecurity merupakan ketidakamanan kerja yang dialami sendiri oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan Berdasarkan hasil penelitian ini, *job insecurity* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya jika semakin tinggi karyawan yang mengalami *job insecurity* maka akan semakin tinggi pula angka *turnover intention*. Selain itu, variabel *job insecurity* ini memiliki pengaruh yang lebih rendah dibanding dengan variabel beban kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel *job insecurity* berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan tersebut banyak yang mengalami rasa tidak aman dalam melakukan pekerjaan dikarenakan sering mendapatkan ancaman, seperti pemotongan gaji, akan dipindahkan ke kantor cabang lain, tidak mendapatkan promosi jabatan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Green (Audina & Kusmayadi, 2018) mengatakan bahwa merupakan ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan.

Oleh karena itu, apabila hal ini terjadi maka karyawan yang bekerja akan merasa gelisah, serta merasa terancam terhadap kehidupan yang mereka alami dikemudian hari. Sebab Karyawan yang mengalami *job insecurity* akan cenderung menarik diri dari lingkungan kerjanya atau akan menimbulkan pemikiran dari karyawan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azizaturrahma, Yunita, Prastika, & Sanjaya, 2020) yang menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Audina & Kusmayadi, 2018) dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Beban Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan memiliki pengaruh yang lebih tinggi dibanding dengan variabel *job insecurity*. Artinya jika beban kerja meningkat maka akan berdampak pada tingginya angka *turnover intention*.

Persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus disesuaikan dalam waktu tertentu. Tingginya pengaruh beban kerja maka akan mengakibatkan produktivitas menurun sehingga untuk mencapai target akan sulit tercapai dan akan lebih meningkatkan pada tingginya angka *turnover intention*.

Fenomena yang ada pada PT. Telkom Akses Gorontalo yang telah diutarakan oleh informan tidak sesuai dengan apa yang dialami oleh karyawan. Penjelasan ini diukur berdasarkan analisis deskriptif variabel penelitian yang dilihat dari tanggapan responden untuk variabel beban kerja berada pada kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan tersebut banyak merasa terbebani karena kondisi pekerjaan, dan juga terbebani karena target kerja serta standar pekerjaan yang tinggi. Apabila kondisi ini terjadi secara berkelanjutan maka karyawan akan semakin tidak nyaman untuk bekerja dan lebih memilih untuk keluar dari perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Schultz (Fitriantini, Agusdin, & Nurmayanti, 2020), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan terlalu banyaknya melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan dua penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Syauqi, Abdurrahman, & Frendika, 2020) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan penelitian yang dilakukan oleh (Prima, Riadi, & Heksarini, 2018) juga menunjukkan bahwa beban kerja memberikan efek positif dan signifikan dalam meningkatkan niat *turnover* karyawan.

Simpulan

1. *Job insecurity* (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
2. *Job insecurity* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.
3. Beban kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. Telkom Akses Gorontalo.

Didasarkan pada simpulan tersebut dapat disarankan bahwa:

1. Disarankan kepada PT. Telkom Akses Gorontalo agar lebih memastikan rasa aman pada karyawan terutama *job insecurity* yang sifatnya bersifat non-fisik yakni dengan cara mengurangi tingkat ancaman terkait dengan ketidakpastian masalah gaji dan menghargai potensi yang dimiliki karyawan, sebab ketika karyawan merasa aman dalam bekerja

tentunya membuat karyawan akan tetap bertahan.

2. Disarankan kepada PT. Telkom Akses Gorontalo agar tidak terlalu membebani karyawan secara terus menerus seperti dengan cara mengurangi target kerja yang tinggi, serta kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan, sebab ketika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki tentunya akan membuat karyawan merasa tidak betah dan tidak nyaman dalam bekerja.

Referensi

- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress Terhadap Turnover Intention Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi* , 87-88, 90-91.
- Azizaturrahma, N., Yunita, N., Prastika, R., & Sanjaya, V. F. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Di PT. Agro Prima Sejahtera Lampung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* , 75.
- Cahyaningrum, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi* , 16, 21.
- Erisman, A., & Arini, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Perspektif Managerial dan Sosial)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi* , 29-30.
- Furhasari, L. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Bale Ayu Indonesia Yogyakarta. *Skripsi* , 10-12, 18-19.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium* , 78-79, 81.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Jorunal of Management* , 4-5.
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout; Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lutfiani, A. P. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris pada Karyawan Divisi Akuntansi Pada Bank Pembangunan Daerah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi* , 30, 32-33.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* , 101.

- Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* , 102.
- Prawitasari, A. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. 179-180.
- Prima, F. B., Riadi, S. S., & Heksarini, A. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman* .
- Riani, N. L., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 6, 5973.
- Riduwan. (2018). *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. (H. Husdarta, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Safitri, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Cv Mekar Jaya Makmur Lampung. *Skripsi* , 17.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *Jurnal Manajemen Unud* , V, 6432, 6436.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cabang Batam. *Jurnal Dimensi* , 211-212.
- Suputra, PMA., Yuesti, A. dan Sudja, I. N (2018). The Effect of Work Satisfaction, Organizational Commitment and Workload on Turn over Intention on PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) . Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada. *RA Journal of Applied Research*, Vol. 4 Is 8
- Syauqi, A., Abdurrahman, D., & Frendika, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Putra Mustika Prima Bandung. *Prosiding Manajemen* , 285-286.
- Wiguna, R. I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* , VII, 5.