

## **Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada PT. Tri Adi Bersama (AnterAja)**

**Aris Setiawan**

Universitas Yudharta Pasuruan

[arissetiawan@yudharta.ac.id](mailto:arissetiawan@yudharta.ac.id)

**Abstrak.** Turnover merupakan kondisi yang menggambarkan jumlah karyawan yang memilih keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan dalam kurun waktu tertentu, dan fenomena ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk rasa tidak aman dalam pekerjaan (job insecurity). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana job insecurity memengaruhi niat karyawan untuk berpindah kerja (turnover intention) pada PT. Tri Adi Bersama (AnterAja). Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan accidental sampling, melibatkan 93 responden yang sekaligus menjadi populasi penelitian. Data dikumpulkan melalui dua instrumen utama, yaitu skala turnover intention dan skala job insecurity. Pengolahan data menggunakan analisis regresi linier. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pada skala turnover intention terdapat 51 item yang dinyatakan valid dengan reliabilitas sebesar 0,9956, sedangkan skala job insecurity memiliki 53 item valid dengan reliabilitas 0,4022. Temuan analisis regresi menunjukkan nilai  $F = 4,919$  dengan  $p = 0,029$  ( $p < 0,05$ ), menandakan bahwa job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

**Kata kunci:** Rasa Aman dalam Pekerjaan, Kecenderungan Turnover

**Abstract.** Turnover refers to the condition in which employees leave or resign from a company within a certain period, and this phenomenon can be influenced by various factors, including the lack of security in employment (job insecurity). This study aims to examine the extent to which job insecurity affects employees' intention to leave (turnover intention) at PT. Tri Adi Bersama (AnterAja). The sampling technique used was non-probability sampling with an accidental sampling approach, involving 93 respondents who also represented the research population. Data were collected using two primary instruments: the turnover intention scale and the job insecurity scale. The data were analyzed using linear regression analysis. The validity test showed that the turnover intention scale contained 51 valid items with a reliability coefficient of 0.9956, while the job insecurity scale consisted of 53 valid items with a reliability coefficient of 0.4022. The regression analysis results indicated an  $F$  value of 4.919 with  $p = 0.029$  ( $p < 0.05$ ), demonstrating that job insecurity has a significant effect on turnover intention.

**Keywords:** Perceived Job Security, Turnover Tendency

### **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi yang harus dikelola secara maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten dan berkomitmen, strategi bisnis yang dirancang perusahaan tidak akan berjalan

optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek strategis yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang di lingkungan kerja. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi pada tingginya komitmen karyawan dalam mendukung keberhasilan perusahaan, khususnya dalam hal loyalitas, keterlibatan, dan konsistensi kinerja.

PT. Tri Adi Bersama (AnterAja) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik sangat mengandalkan kualitas kinerja karyawannya untuk menjalankan aktivitas bisnis sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan. Mengingat industri logistik menuntut kecepatan, ketepatan, dan koordinasi yang tinggi, setiap karyawan memiliki peran krusial dalam memastikan layanan berjalan lancar mulai dari pengambilan paket, penyortiran, hingga pengiriman kepada pelanggan. Perusahaan ini menempatkan pencapaian target dan pemberian layanan optimal kepada pelanggan sebagai prioritas utama, sehingga stabilitas tenaga kerja dan rendahnya angka turnover menjadi sangat penting untuk menjaga konsistensi layanan.

Setiap organisasi memiliki standar tertentu mengenai tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan operasionalnya. Standar tersebut mencakup aspek kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, kedisiplinan, serta kemampuan beradaptasi dengan dinamika pekerjaan. Oleh sebab itu, dalam upaya mencapai tujuan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai persoalan internal, termasuk kondisi kesejahteraan karyawan, beban kerja, hubungan antar-personal, hingga keamanan dan kepastian pekerjaan. Ketika aspek-aspek tersebut terabaikan, karyawan yang sebenarnya memiliki kualifikasi baik justru berisiko mengalami penurunan kepuasan kerja dan terdorong untuk mencari pekerjaan di tempat lain (*turnover intention*).<sup>1</sup>

Turnover intention menggambarkan keadaan ketika seorang karyawan secara sadar berminat atau berencana mencari peluang kerja baru di organisasi lain sebagai pilihan alternatif. Indikasi awalnya dapat berupa ketidakpuasan kerja, rasa tidak aman, kurangnya kepercayaan terhadap perusahaan, atau persepsi bahwa peluang di tempat lain lebih menjanjikan. Sementara itu, turnover adalah peristiwa ketika pekerja benar-benar

---

<sup>1</sup> Fuad Abdillah, "Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan," *Journal of Social and Industrial Psychology* 1, no. 2 (2012).

meninggalkan perusahaan. Fenomena ini memang wajar dan tidak dapat sepenuhnya dihindari, bahkan dapat memberi manfaat apabila terjadi dalam tingkat yang normal, misalnya ketika mengganti karyawan yang tidak produktif atau sudah tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>2</sup>

Namun, tingginya frekuensi pergantian karyawan dalam kurun waktu singkat justru berdampak negatif bagi perusahaan karena memunculkan biaya tambahan terkait proses perekrutan, seleksi, dan pelatihan bagi tenaga kerja baru. Selain itu, tingginya turnover dapat mengganggu stabilitas operasional, menurunkan moral karyawan yang tersisa, menghambat pencapaian target, serta mengurangi kualitas layanan kepada pelanggan. Maka dari itu *turnover intention* penting untuk diidentifikasi oleh perusahaan, terutama yang berkaitan dengan job insecurity, agar dapat melakukan tindakan pencegahan dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan pada salah satu kantor cabang PT. Tri Adi Bersama (AnterAja) di wilayah Malang, diketahui bahwa tingkat turnover di area tersebut tergolong tinggi. Berikut merupakan data dari kantor cabang yang berlokasi di Lawang.

Tabel 1

Data *turnover* kantor cabang di wilayah lawang (BDLI) tahun 2021

---

<sup>2</sup> Vika Audina and Tatang Kusmayadi, "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention," *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)* 10, no. 1 (2018): 85-101.

Bulan	Jumlah karyawan awal bulan	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Jumlah karyawan akhir bulan
Januari	18	2	1	19
Februari	19	0	0	19
Maret	19	1	0	20
April	20	2	0	22
Mei	22	3	0	25
Juni	25	0	2	23
Juli	23	7	0	30
Agustus	30	6	0	36
September	36	0	0	36
Oktober	36	0	3	33
November	33	0	4	29
Desember	29	0	7	22

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa tingkat *turnover* pada tahun 2021 cukup tinggi. *Turnover* paling tinggi terjadi pada bulan Desember yang mana terdapat 7 karyawan yang keluar dengan berbagai alasannya. *Turnover* yang tinggi mengakibatkan karyawan yang masuk tidak sebanding dengan karyawan yang keluar. Selain itu pihak manajemen PT. Tri Adi Bersama juga telah menyatakan bahwa terjadi kelebihan karyawan.

Pada penghujung tahun 2021, volume pengiriman paket mengalami penurunan yang cukup signifikan. Sebagai respons terhadap kondisi tersebut, kantor pusat menerapkan kebijakan efisiensi dengan memangkas sekitar 20% tenaga kerja di wilayah Jawa Timur. Langkah ini menimbulkan kekhawatiran baru di kalangan manajemen karena adanya potensi peningkatan turnover setelah informasi pengurangan karyawan diumumkan. Kondisi tersebut juga mendorong meningkatnya rasa tidak aman dalam bekerja (*job insecurity*), terutama bagi pegawai yang masih menjalani masa pelatihan atau memiliki performa yang belum memenuhi standar, sebab mereka dianggap lebih rentan terhadap tidak diperpanjangnya kontrak maupun pemutusan hubungan kerja.

Peningkatan risiko kehilangan pekerjaan tersebut berkontribusi langsung pada bertambahnya tingkat *job insecurity*, yang pada akhirnya dapat memicu keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain (*turnover intention*). Semakin kuat persepsi ancaman terhadap kelangsungan kerja, semakin tinggi kecenderungan individu untuk mempertimbangkan keluar dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian

sebelumnya yang menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian, situasi ini memberikan gambaran bahwa stabilitas pekerjaan memegang peranan penting dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi potensi meningkatnya angka turnover, terutama dalam kondisi perusahaan yang sedang mengalami tekanan operasional.

Job insecurity merupakan kondisi psikologis ketika individu merasa tidak aman atau khawatir terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Istilah ini menunjukkan tingkat kekhawatiran karyawan bahwa posisi atau peran yang mereka miliki berada dalam kondisi yang tidak stabil, disertai dengan perasaan tidak mampu mengendalikan situasi tersebut.<sup>3</sup> Di sisi lain, tingkat turnover intention karyawan sangat dipengaruhi oleh intensitas rasa tidak aman tersebut; semakin kuat perasaan job insecurity yang dialami, semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.<sup>4</sup>

Job insecurity atau ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan memiliki sejumlah konsekuensi penting baik bagi karyawan maupun organisasi. Dalam jangka pendek, kondisi ini dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, mengurangi keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi, melemahkan komitmen terhadap perusahaan, serta menggerus kepercayaan pada pimpinan. Ketika rasa aman berkurang, karyawan menjadi lebih sensitif dan mudah mengalami keraguan dalam komunikasi dengan atasan, sehingga meningkatkan peluang terjadinya kesalahpahaman dan hubungan kerja yang tidak harmonis. Situasi ini dapat menghambat koordinasi, memperlambat proses pengambilan keputusan, dan merusak iklim kerja secara keseluruhan.<sup>5</sup>

Adapun dalam jangka panjang, berbagai dampak negatif tersebut dapat berkembang menjadi masalah yang lebih serius. Job insecurity yang terus berlangsung berpotensi memengaruhi kesehatan fisik maupun mental karyawan, seperti munculnya stres berkepanjangan, kelelahan, kecemasan, dan penurunan motivasi kerja. Seiring menurunnya kesejahteraan psikologis, kinerja individu cenderung mengalami penurunan, yang akhirnya memengaruhi produktivitas organisasi. Selain itu, rasa tidak aman yang berlarut-larut dapat

---

<sup>3</sup> Laila Meliyandrie Indah Wardani and Wulan Nur Amalia, *Psychological Capital, Job Insecurity, Dan Burnout* (Penerbit NEM, 2021).

<sup>4</sup> Nursyafika Risman, "THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION IN PT SOLID GOLD BERJANGKA MAKASSAR EMPLOYEES," n.d.

<sup>5</sup> I Gede Riana, Mira Minarsari, and Putu Saroyini Piatrini, "Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave," *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 3, no. 2 (2019): 206–25.

memicu meningkatnya turnover intention, karena karyawan mulai mencari tempat kerja baru yang dianggap lebih stabil dan memberikan kepastian karier. Kondisi ini pada akhirnya dapat merugikan organisasi karena kehilangan tenaga berpengalaman serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru.<sup>6</sup>

Penelitian yang sedang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana job insecurity memengaruhi turnover intention karyawan. Selain menilai hubungan kedua variabel tersebut, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan memahami faktor ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai, perusahaan dapat merancang strategi yang mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan kenyamanan bekerja, serta mendorong produktivitas yang lebih tinggi. Apabila kondisi tersebut dapat diwujudkan, maka tingkat turnover di PT. Tri Adi Bersama (AnterAja) berpotensi menurun secara signifikan.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan studi-studi sebelumnya, terutama pada aspek lokasi penelitian, karakteristik subjek, serta teknik pengambilan sampel yang digunakan. Jika penelitian terdahulu menerapkan metode purposive sampling, penelitian saat ini menggunakan pendekatan cluster sampling. Metode ini dipilih karena lebih sesuai untuk menjangkau wilayah penelitian yang luas dan memungkinkan peneliti memperoleh sampel yang lebih representatif dari berbagai area operasional. Melalui penelitian ini, diharapkan diperoleh kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum, dan secara khusus memberikan tambahan wawasan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang menitikberatkan pada pengolahan data numerik berupa skor, nilai, peringkat, frekuensi, atau angka lainnya.<sup>7</sup> Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk menjawab rumusan masalah, menguji hipotesis yang telah dirumuskan, serta memprediksi hubungan atau pengaruh antar-variabel.<sup>8</sup> Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama,

---

<sup>6</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen* (Universitas Brawijaya Press, 2014).

<sup>7</sup> John Cresswell, "Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches," 2013.

<sup>8</sup> John Gerring, "Qualitative Methods," *Annual Review of Political Science* 20, no. 1 (2017): 15–36.

yaitu job insecurity sebagai variabel independen dan turnover intention sebagai variabel dependen.

Populasi dipahami sebagai keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran penelitian, sehingga dari populasi tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan.<sup>9</sup> Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Tri Adi Bersama (AnterAja) yang bekerja di wilayah Malang, dengan jumlah total 93 orang.

Penelitian ini menerapkan teknik cluster sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kelompok atau wilayah tertentu, yang umumnya digunakan ketika cakupan objek penelitian cukup luas.<sup>10</sup> Namun, teknik sampel yang digunakan berada dalam kategori non-probability sampling. Jumlah sampel yang diambil adalah 93 karyawan, sama dengan keseluruhan populasi PT. Tri Adi Bersama (AnterAja) di wilayah Malang. Penentuan jumlah sampel yang mengambil seluruh populasi dilakukan karena jumlah subjek kurang dari 100 orang, sehingga lebih tepat menggunakan seluruhnya. Sementara itu, apabila populasi berjumlah besar, sampel dapat diambil sebesar 10–20%, 20–25%, atau lebih, tergantung kebutuhan penelitian.<sup>11</sup>

Pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan menggunakan instrumen penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa penyebaran skala melalui Google Form, dipilih karena lebih efisien dan mudah dijangkau oleh responden. Proses penyusunan instrumen meliputi pembuatan definisi operasional, penyusunan blue-print, pengembangan butir skala untuk masing-masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan uji coba instrumen. Setelah uji coba dilakukan, peneliti melaksanakan analisis terhadap daya beda item, validitas, dan reliabilitas.<sup>12</sup>

Instrumen yang digunakan mencakup skala job insecurity yang dikembangkan berdasarkan tiga aspek utama, yaitu kecemasan terhadap ancaman kehilangan pekerjaan, kekhawatiran mengenai penurunan status sosial, serta perasaan tidak berdaya menghadapi kondisi tersebut. Selain itu, peneliti juga menggunakan skala turnover intention yang disusun

---

<sup>9</sup> Prof. DR. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, ed. Alfabeta, 16th ed. (Bandung: Alfabeta, 2013).

<sup>10</sup> Amruddin Amruddin et al., "Metodologi Penelitian Kuantitatif" (Penerbit Pradina Pustaka, 2022).

<sup>11</sup> H U Chih-Pei and Yan-Yi Chang, "John W. Creswell, Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches," 2017.

<sup>12</sup> Thalha Alhamid and Budur Anufia, "Resume: Instrumen Pengumpulan Data," *Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)*, 2019, 1–20.

berdasarkan tiga aspek, yakni munculnya niat untuk meninggalkan organisasi, keinginan mencari peluang kerja lain, dan dorongan kuat untuk benar-benar keluar dari perusahaan.<sup>13</sup>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *quantitative* yang melibatkan dua variabel utama, yaitu *turnover intention* (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dan *job insecurity* (X) sebagai variabel bebas (*independent variable*).<sup>14</sup> Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi satu prediktor, yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tri Adi Bersama (*AnterAja*). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan kausal antara kedua variabel tersebut berdasarkan data numerik yang diperoleh dari hasil pengukuran instrumen penelitian.

Penggunaan analisis regresi dengan satu variabel prediktor memberikan peluang bagi peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap tingkat *turnover intention* karyawan. Pendekatan ini penting karena rasa tidak aman dalam pekerjaan dapat berdampak langsung pada kestabilan tenaga kerja, kinerja tim, serta efektivitas operasional organisasi. Dengan memahami besarnya kontribusi *job insecurity*, peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih terukur mengenai dinamika psikologis yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Lebih jauh, temuan penelitian diharapkan tidak hanya memperkuat bukti empiris terkait hubungan kedua variabel tersebut, tetapi juga memberikan masukan strategis bagi pihak manajemen. Informasi ini dapat digunakan dalam penyusunan kebijakan yang bertujuan menurunkan tingkat *turnover intention* melalui berbagai intervensi, seperti peningkatan rasa aman dalam bekerja, penguatan komunikasi organisasi, dan penyediaan dukungan kesejahteraan bagi karyawan. Adapun data dari masing-masing variabel yang relevan dalam analisis ini disajikan pada tabel berikut:

---

<sup>13</sup> Lutfia Nur Sabila and Vickyta Maya Rosellawati, "Uji Validitas Dan Uji Normalitas Skala Kebahagiaan (Happiness) Sebagai Alat Ukur Psikologis," no. December (2023): 0-26.

<sup>14</sup> Martien J Kas et al., "A Quantitative Approach to Neuropsychiatry: The Why and the How," *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 97 (2019): 3-9.

Tabel 1  
Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Variabel	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Intensi Turnover	1	204	102	16,67	103	169	128,87	12,491
Job Insecurity	1	212	106	16,67	113	180	146,59	14,439

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum pada tabel sebelumnya, dapat dijelaskan bahwa analisis terhadap variabel turnover intention dilakukan pada 93 responden. Skor rata-rata yang diperoleh adalah 128,87 dengan standar deviasi 12,491. Angka-angka ini menunjukkan bahwa kecenderungan responden untuk berpindah kerja memiliki tingkat variasi yang cukup besar, terlihat dari nilai skor terendah sebesar 103 dan skor tertinggi mencapai 169. Perbedaan rentang nilai tersebut mengindikasikan adanya variasi yang nyata antar responden terkait niat mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi skor turnover intention, semakin kuat keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain, sehingga penyebaran data ini menggambarkan keragaman tingkat keinginan berpindah kerja di lingkungan karyawan PT Tri Adi Bersama (AnterAja).

Pada variabel job insecurity, jumlah responden yang dianalisis juga sebanyak 93 orang dengan nilai rata-rata sebesar 149,59 dan standar deviasi 14,439. Rentang skor pada variabel ini berada antara 113 hingga 180. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa persepsi karyawan mengenai ketidakamanan dalam pekerjaan berbeda-beda, di mana sebagian merasa pekerjaannya relatif aman, sedangkan sebagian lainnya merasakan kekhawatiran yang lebih besar terhadap keberlanjutan posisi mereka. Selanjutnya, pengujian asumsi normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk mengetahui apakah distribusi data memenuhi kriteria normal. Berdasarkan pedoman yang berlaku, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p*) melebihi 0,05; sebaliknya, jika nilai *p* berada di bawah 0,05, maka data dinyatakan tidak normal. Uji normalitas ini menjadi prosedur penting untuk memastikan data layak dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik, terutama regresi linier, sehingga hasil penelitian dapat dianggap sahih dan reliabel.

.Tabel 2..

Hasil Uji Normalitas

*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

<i>Unstandardized Residual</i>		
N		93
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	10,71966935
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,078
	<i>Positive</i>	,075
	<i>Negative</i>	-,078
<i>Test Statistic</i>		,078
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>		,200

Berdasarkan hasil analisis pada tabel sebelumnya, diperoleh nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,200. Nilai tersebut berada di atas batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel job insecurity dan turnover intention mengikuti distribusi normal. Kondisi ini menunjukkan bahwa penyebaran data berada dalam rentang yang wajar dan cenderung merata di sekitar nilai rata-rata, tanpa adanya nilai ekstrem yang dapat mengganggu proses analisis. Dengan terpenuhinya asumsi kenormalan, data dinilai layak untuk dianalisis menggunakan teknik regresi linier, karena metode tersebut mensyaratkan distribusi yang normal agar hasil pengujian lebih akurat, valid, dan dapat diinterpretasikan dengan lebih tepat.

Pemenuhan asumsi normalitas ini sangat penting karena model regresi linier bergantung pada data yang terdistribusi normal agar hasil estimasi parameter menjadi akurat dan dapat diinterpretasikan secara valid. Jika data tidak berdistribusi normal, maka hasil uji signifikansi, nilai koefisien, serta prediksi hubungan antarvariabel bisa menjadi tidak reliabel. Oleh karena itu, hasil nilai signifikansi sebesar 0,200 ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian sudah sesuai dengan kriteria statistik, sehingga analisis selanjutnya dapat dilakukan tanpa perlu melakukan transformasi data atau uji nonparametrik sebagai alternatif.

Uji linieritas pada skala kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan menggunakan

aplikasi SPSS versi 28 for windows sebagai berikut :

Tabel 3

Tabel Uji Linieritas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>Mean Square</i>			F	Sig.
				df	<i>Mean Square</i>			
Perilaku Kerja	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined)</i>	5162,812	45	114,729	902	,636	
Kontraproduktif	<i>Groups</i>							
* <i>Followership</i>		<i>Linearity</i>	571,471	1	571,471	4,491	,039	
		<i>Deviation from Linearity</i>	4591,341	44	104,349	,820	,746	
		<i>Linearity</i>						
		<i>Within Groups</i>	5980,500	47	127,245			
	Total		11143,312	92				

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,746. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang berarti hubungan antara variabel *job insecurity* (X) dan *turnover intention* (Y) bersifat linier. Dengan kata lain, terdapat pola hubungan yang konsisten antara kedua variabel tersebut: perubahan pada tingkat *job insecurity* akan diikuti oleh perubahan pada *turnover intention* secara proporsional dan searah. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi linearitas, sehingga analisis regresi linier dapat diterapkan dengan tepat.

Hubungan linier ini juga menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya niat untuk berpindah kerja. Sebaliknya, jika rasa aman dalam bekerja meningkat, maka kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun. Temuan ini memperkuat teori bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan keputusan karyawan dalam konteks organisasi. Oleh karena itu, pemenuhan asumsi linearitas menjadi langkah penting dalam memastikan validitas model analisis, karena jika hubungan antarvariabel tidak linier, hasil regresi dapat memberikan estimasi yang bias atau menyesatkan.

Analisis regresi dilakukan guna melakukan uji hipotesis dalam penelitian ini. Berikut merupakan hasil perhitungan yang diperoleh menggunakan SPSS Statistic Versi 28 for

windows:

Tabel 4. Perhitungan Koefisien Regresi Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil *model summary* di atas, diperoleh nilai korelasi (*R*) sebesar 0,226

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,226 <sup>a</sup>	,051	,041	10,778

yang menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel *job insecurity* dan *turnover intention*. Artinya, ketika tingkat *job insecurity* meningkat, kecenderungan karyawan untuk memiliki niat berpindah kerja juga cenderung meningkat, meskipun hubungan tersebut tidak terlalu kuat. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,051 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* memberikan kontribusi sebesar 5,1% terhadap perubahan *turnover intention*. Dengan kata lain, hanya sebagian kecil variasi dalam niat berpindah kerja dapat dijelaskan oleh tingkat ketidakamanan kerja yang dirasakan karyawan, sedangkan 94,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil ini memberikan gambaran bahwa meskipun *job insecurity* berpengaruh terhadap *turnover intention*, terdapat banyak faktor lain yang juga berperan penting dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa *turnover intention* tidak hanya dipengaruhi oleh *job insecurity*, tetapi juga oleh tingkat komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja, gaya kepemimpinan, peluang karier, dan lingkungan kerja yang mendukung juga dapat memberikan kontribusi besar terhadap terbentuknya keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek tersebut secara holistik agar dapat menekan tingkat *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif.

Tabel 5

Perhitungan Analisis Regresi Menggunakan SPSS.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi, diketahui bahwa nilai *F-count* sebesar

#### ANOVA

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	571,471	1	571,471	4,919	,029 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	10571,841	91	116,174		
Total	11143,312	92			

4,919 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas toleransi kesalahan 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk memprediksi variabel *turnover intention*. Dengan kata lain, variabel *job insecurity* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Tri Adi Bersama (*AnterAja*). Artinya, ketika karyawan merasa tingkat ketidakamanan kerja mereka meningkat—misalnya karena adanya ancaman pemutusan hubungan kerja, ketidakjelasan masa depan karier, atau perubahan kebijakan perusahaan—maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain juga meningkat.

Hasil ini menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku dan keputusan karyawan di lingkungan kerja. Karyawan yang merasa tidak aman terhadap posisinya cenderung mengalami tekanan psikologis, menurunnya motivasi, serta berkurangnya komitmen terhadap perusahaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan intensi untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, temuan ini memperkuat pentingnya peran manajemen dalam menciptakan rasa aman dan stabilitas kerja bagi karyawan melalui komunikasi yang terbuka, kebijakan ketenagakerjaan yang adil, serta pemberian kepastian terhadap masa depan karier. Langkah-langkah tersebut diyakini mampu menurunkan tingkat *turnover intention* dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana job insecurity (X) memengaruhi turnover intention (Y) pada karyawan PT Tri Adi Bersama (AnterAja).<sup>15</sup> Sebelum melakukan analisis regresi linier sederhana, peneliti terlebih dahulu melaksanakan sejumlah uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model yang digunakan.<sup>16</sup> Uji normalitas dilakukan untuk menilai apakah data memiliki distribusi yang normal sehingga hasil regresi dapat diinterpretasikan dengan tepat. Selain itu, uji linearitas juga diterapkan untuk memastikan adanya hubungan yang bersifat linier antara job insecurity dan turnover intention. Kedua uji ini sangat penting karena menjadi dasar bagi validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian.<sup>17</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,226 menandakan adanya hubungan positif antara job insecurity dan turnover intention, tetapi kekuatan hubungan tersebut tergolong rendah. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,051 menunjukkan bahwa job insecurity hanya memberikan kontribusi sebesar 5,1% terhadap turnover intention, sedangkan sisanya, yaitu 94,9%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian, meskipun job insecurity memiliki peran terhadap kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, pengaruhnya tidak terlalu dominan. Temuan ini selaras dengan penelitian Minanti et al. (2015), yang mengemukakan bahwa turnover intention dipengaruhi pula oleh variabel lain seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, serta faktor eksternal seperti peluang kerja baru dan kondisi pasar tenaga kerja. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor secara komprehensif untuk menurunkan tingginya turnover intention.

Job insecurity mengacu pada meningkatnya rasa tidak nyaman atau ketidakpastian yang dirasakan karyawan terkait status pekerjaan maupun pendapatan yang sulit diprediksi. Sementara itu, kepuasan kerja meliputi sejumlah aspek seperti gaji, fasilitas kerja, beban kerja, peluang promosi, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Faktor-faktor ini berpengaruh langsung terhadap komitmen, kepuasan, dan tingkat kepercayaan karyawan terhadap

---

<sup>15</sup> Agung Wahyu Handaru, Nugie Fathur Rahman, and Widya Parimita, "Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)," *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 12, no. 1 (2021): 15–39.

<sup>16</sup> Anjeliyani Anjeliyani, Fatia Fatimah, and Memet Casmat, "Pemodelan Regresi Linear Untuk Memprediksi Nilai Penjualan Di Pt Goodiebag Custom Indonesia Tanpa Mempertimbangkan Uji Asumsi," *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)* 5, no. 1 (2024): 1–13.

<sup>17</sup> I Wayan Widana and Ni Putu Lia Muliani, "Uji Persyaratan Analisis" (Klik Media, 2020).

organisasi. Di sisi lain, rendahnya komitmen organisasi dapat membuat karyawan yang merasa puas sekalipun tetap memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif.

Penelitian ini juga menemukan bahwa job insecurity memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin besar ketidakpastian kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.<sup>18</sup> Kondisi ini disebabkan oleh rasa tidak menentu terhadap masa depan pekerjaan, seperti kekhawatiran kehilangan posisi, potensi pengurangan jam kerja, atau ketidakpastian terkait perpanjangan kontrak. Persepsi ketidakstabilan tersebut dapat mengurangi motivasi dan komitmen kerja, sehingga berdampak pada menurunnya fokus dan produktivitas.<sup>19</sup>

Secara lebih luas, job insecurity juga berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis karyawan. Ketidakpastian di tempat kerja sering menimbulkan stres, kebingungan, serta kecemasan yang berlebihan, sehingga mengganggu stabilitas emosional dan mental individu.<sup>20</sup> Lingkungan kerja yang tidak memberikan rasa aman atau dukungan yang memadai memperparah kondisi tersebut. Dalam jangka panjang, hal ini mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil dan memberikan jaminan keamanan lebih baik.<sup>21</sup> Dengan demikian, semakin tinggi tingkat job insecurity, semakin besar pula kemungkinan timbulnya turnover intention.

Secara keseluruhan, job insecurity terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kondisi ini menggambarkan keadaan di mana individu merasa tidak mampu mengendalikan situasi pekerjaannya, dan semakin kuat perasaan tidak berdaya tersebut, semakin besar kemungkinan karyawan mencari atau memilih pekerjaan lain yang dinilai mampu mengurangi rasa ketidakpastian tersebut.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan menggunakan metode *simple linear regression*, diperoleh temuan bahwa terdapat pengaruh antara *job insecurity* dan

---

<sup>18</sup> Audina and Kusmayadi, "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention."

<sup>19</sup> Laila Meiliyandrie Indah Wardani and Jesi Oktavia Agustin Werinussa, *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement Di Masa Pandemik Covid-19* (Penerbit NEM, 2021).

<sup>20</sup> D W I Setyo Wicaksono, "Hubungan Antara Tingkat Job Insecurity Dengan Tingkat Stres Kerja Dalam Menghadapi Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Pkwt) Pada Karyawan Outsourcing Di Pt. Global Security Consultant" (Universitas Muhammadiyah Gresik, 2015).

<sup>21</sup> Ir Djoko Soelistya and CPHCM MM, *Turnover Dalam Perspektif Modern: Lingkungan Kerja, Kepuasan, Dan Praktik Adaptif* (PT. Nawala Gama Education, 2025).

*turnover intention* pada karyawan PT Tri Adi Bersama (*AnterAja*) Malang. Hasil ini menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut, di mana meningkatnya tingkat *job insecurity* akan diikuti oleh peningkatan *turnover intention*, dan sebaliknya, semakin rendah *job insecurity*, maka *turnover intention* juga cenderung menurun. Dalam penelitian ini, variabel *job insecurity* memberikan kontribusi pengaruh yang relatif kecil, sedangkan faktor-faktor lain turut memengaruhi sisanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. "Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan." *Journal of Social and Industrial Psychology* 1, no. 2 (2012).
- Alhamid, Thalha, and Budur Anufia. "Resume: Instrumen Pengumpulan Data." *Sorong: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN)*, 2019, 1-20.
- Amruddin, Amruddin, Roni Priyanda, Tri Siwi Agustina, Nyoman Sri Nyoman Sri Ariantini, Ni Gusti Ayu Lia Rusmayani, Dwi Astarani Aslindar, Kori Puspita Ningsih, Siska Wulandari, Panji Putranto, and Ira Yuniati. "Metodologi Penelitian Kuantitatif." Penerbit Pradina Pustaka, 2022.
- Anjeliyani, Anjeliyani, Fatia Fatimah, and Memet Casmat. "Pemodelan Regresi Linear Untuk Memprediksi Nilai Penjualan Di Pt Goodiebag Custom Indonesia Tanpa Mempertimbangkan Uji Asumsi." *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)* 5, no. 1 (2024): 1-13.
- Audina, Vika, and Tatang Kusmayadi. "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention." *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)* 10, no. 1 (2018): 85-101.
- Chih-Pei, H U, and Yan-Yi Chang. "John W. Creswell, Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches," 2017.
- Cresswell, John. "Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing among Five Approaches," 2013.
- Gerring, John. "Qualitative Methods." *Annual Review of Political Science* 20, no. 1 (2017): 15-36.

- Handaru, Agung Wahyu, Nugie Fathur Rahman, and Widya Parimita. "Pengaruh Job Insecurity Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan Metal Part)." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 12, no. 1 (2021): 15–39.
- Kas, Martien J, Brenda Penninx, Bernd Sommer, Alessandro Serretti, Celso Arango, and Hugh Marston. "A Quantitative Approach to Neuropsychiatry: The Why and the How." *Neuroscience & Biobehavioral Reviews* 97 (2019): 3–9.
- Prof. DR. Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edited by Alfbeta. 16th ed. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Riana, I Gede, Mira Minarsari, and Putu Saroyini Piartini. "Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* 3, no. 2 (2019): 206–25.
- Risman, Nursyafika. "THE INFLUENCE OF JOB INSECURITY AND WORK STRESS ON TURNOVER INTENTION IN PT SOLID GOLD BERJANGKA MAKASSAR EMPLOYEES," n.d.
- Sabila, Lutfia Nur, and Vickyta Maya Rosellawati. "Uji Validitas Dan Uji Normalitas Skala Kebahagiaan (Happiness) Sebagai Alat Ukur Psikologis," no. December (2023): 0–26.
- Soelistya, Ir Djoko, and CPHCM MM. *Turnover Dalam Perspektif Modern: Lingkungan Kerja, Kepuasan, Dan Praktik Adaptif*. PT. Nawala Gama Education, 2025.
- Utaminingsih, Alifiulahtin. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press, 2014.
- Wardani, Laila Meliyandrie Indah, and Jesi Oktavia Agustin Werinussa. *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement Di Masa Pandemik Covid-19*. Penerbit NEM, 2021.
- Wardani, Laila Meliyandrie Indah, and Wulan Nur Amalia. *Psychological Capital, Job Insecurity, Dan Burnout*. Penerbit NEM, 2021.
- Wicaksono, d w i setyo. "hubungan antara tingkat job insecurity dengan tingkat stres kerja dalam menghadapi berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) pada karyawan outsourcing di pt. Global security consultant." Universitas Muhammadiyah Gresik, 2015.
- Widana, I Wayan, and Ni Putu Lia Muliani. "Uji Persyaratan Analisis." Klik Media, 2020.