1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam pasar yang kompetitif saat ini, setiap perusahaan menghadapi tekanan yang kuat untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerja dan efisiensi agar tetap relevan. Perusahaan harus beradaptasi dengan perubahan permintaan konsumen dan tren pasar. Pengejaran keunggulan yang tiada henti ini mengharuskan perusahaan untuk menyempurnakan proses mereka. Akibatnya, perusahaan sering kali berada dalam kondisi evaluasi, berusaha untuk memberikan hasil yang lebih baik dari pesaing mereka. Untuk tetap unggul dari pesaingnya dan bertahan di pasar, perusahaan harus memprioritaskan produk berkualitas tinggi dengan terus menerapkan inovasi produk, strategi pemasaran yang cerdas, serta tanggap terhadap tren pasar yang terus berkembang (Mujiati, 2016). Lingkungan yang kompetitif juga mempengaruhi sumber daya manusia (SDM), yang merupakan bagian penting dari keunggulan kompetitif perusahaan karena pengelolaan aspek lainnya bergantung pada orang-orang di dalam organisasi. Keberhasilan setiap perubahan organisasi sangat bergantung pada karyawan, karena merekalah yang akan melaksanakan perubahan tersebut (Mukhlisin et al., 2024). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci dalam membantu perusahaan mempertahankan karyawan dan menjaga stabilitas keunggulan kompetitif. Ketika karyawan merasa didengarkan, dihormati, dan dihargai, mereka cenderung bertahan, lebih puas dengan pekerjaan mereka, serta lebih terdorong untuk mencapai hasil terbaik (Aisyi et al., 2024).

Namun, ketika pengelolaan SDM gagal, tingkat pergantian karyawan *(turnover)* yang tinggi dapat menjadi masalah. Seorang karyawan mungkin mulai berpikir untuk keluar *(turnover intention)* jika mereka merasa kewalahan, stres, atau tidak puas dengan lingkungan kerja. *Turnover intention* terjadi ketika seorang karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan pindah ke pekerjaan lain, tetapi belum mengambil langkah nyata untuk benar-benar keluar (Gunawan & Andani, 2020). Niat karyawan secara sengaja untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini juga dikatakan sebagai turnover intention (Tri et al., 2022). Menurut laporan *State of the Global Workplace* 2024 dari Gallup (2024), sebanyak 52% responden di Indonesia secara aktif mencari pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan tingginya keinginan untuk meninggalkan perusahaan *(resign),* menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tingkat keinginan pindah kerja tertinggi keempat di kawasan ASEAN. Fenomena ini mencerminkan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang menarik.

Data dari PT Surya Alfa Mandiri menunjukkan angka bulanan terkait jumlah karyawan, termasuk jumlah karyawan di awal bulan, jumlah karyawan yang masuk, jumlah karyawan yang keluar, total karyawan di akhir bulan, serta tingkat *turnover*. Tabel ini berfungsi sebagai bukti konkret pergerakan karyawan dalam perusahaan, yang membantu menggambarkan tren dan pola stabilitas karyawan di perusahaan tersebut.

Tabel 1 Data Jumlah Karyawan Keluar Bagian Produksi PT. Surya Alfa Mandiri Bulan Oktober 2023 – September 2024

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Jumlah Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Bulan	*Turnover Rate*
Oktober	2023	70	4	-	66	5,9%
November	2023	66	3	-	63	4,7%
Desember	2023	63	-	2	65	0%
Januari	2024	65	-	-	65	0%
Februari	2024	65	-	-	65	0%
Maret	2024	65	2	-	63	3,1%
April	2024	63	3	-	60	4,9%
Mei	2024	60	-	-	60	0%
Juni	2024	60	2	-	58	3,4%
Juli	2024	58	1	-	57	1,7%
Agustus	2024	57	2	-	55	3,6%
September	2024	55	-	-	55	0%
Jumlah per Tahun		70	17	2	55	27,2%

Sumber: Data karyawan produksi PT Surya Alfa Mandiri, 2024

Rumus : $\frac{Jumlah\ karyawan\ yang\ keluar\ dalam\ sebulan/setahun}{[\frac{(Jumlah\ karyawan\ awal + Jumlah\ karyawan\ akhir)}{2}]}$ x 100%

Data yang ditampilkan pada tabel menunjukkan tren yang mengkhawatirkan bagi PT Surya Alfa Mandiri, di mana jumlah karyawan yang keluar secara konsisten melebihi jumlah karyawan yang masuk sepanjang tahun 2023–2024. Misalnya, pada Oktober 2023, perusahaan memiliki 70 karyawan tetapi kehilangan 4 karyawan, sehingga jumlah karyawan yang tersisa di akhir bulan adalah 66 orang, dengan tingkat *turnover* sebesar 5,9%. Pada November 2023, perusahaan kembali kehilangan 3 karyawan, menyisakan 63 karyawan, dengan *turnover* sebesar 4,7%. Pada Desember 2023, terdapat perekrutan karyawan baru sebanyak 2 orang, sehingga jumlah karyawan di akhir bulan menjadi 65 orang. Tidak ada karyawan yang keluar hingga Februari 2024, dengan tingkat *turnover* sebesar 0%. Namun, pada Maret 2024, sebanyak 2 karyawan keluar, menyisakan 63 karyawan, lalu di bulan April 2024, perusahaan kembali kehilangan 3 karyawan, sehingga jumlah karyawan berkurang menjadi 60 orang. Tingkat *turnover* pada bulan tersebut berturut-turut adalah 3,1% dan 4,9%. Pada Mei 2024, tidak ada karyawan yang keluar maupun masuk, sehingga tingkat *turnover* tetap 0%. Namun, kembali terjadi pengurangan jumlah karyawan pada bulan Juni sebanyak 2 orang, Juli sebanyak 1 orang, dan Agustus sebanyak 2 orang. Dengan demikian, jumlah karyawan di akhir Agustus 2024 menjadi 55 orang, dengan tingkat *turnover* berturut-turut sebesar 3,4%; 1,7%; dan 3,6%. Data terakhir menunjukkan bahwa pada September 2024, tidak ada karyawan yang keluar, sehingga

jumlah karyawan di akhir bulan tetap 55 orang. Secara keseluruhan, dalam setahun terdapat 17 karyawan yang keluar, dengan total *turnover rate* sebesar 27,2%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *work overload. Work overload* adalah ketika sejumlah tugas atau tanggung jawab dalam suatu perusahaan perlu diselesaikan dalam kurun waktu tertentu, yang sering kali melampaui kemampuan karyawan untuk mengelola baik kualitas maupun kuantitas yang dibutuhkan karena target tigggi (Nurshoimah et al., 2023). Ketika karyawan diberi tugas melebihi kemampuan mereka, yang sering kali mengharuskan mereka mengerjakan beberapa tugas sekaligus diluar kapasitas atau keterampilan mereka juga merupakan *work overload* (Kadek et al., 2023). Beban kerja yang berlebihan memiliki beberapa dampak, yaitu meningkatnya keinginan karyawan untuk berpindah tempat (Nisa & Malik, 2016). Pada survei dari *Resume Builder* menyebutkan bahwa alasan utama karyawan berhenti dari pekerjaan mereka yaitu sebanyak 30% merasa beban kerja berlebih atau *work overload* (Peek, 2024). Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Kurniawati (2019) dan Nurhaliza et al. (2023) yang menunjukkan bahwa *work overload* mempengaruhi *turnover intention*, dimana bahwa beban kerja yang berlebihan secara signifikan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Namun terdapat *research gap* dengan penelitian Widyawati (2023) yang tidak menunjukkan efek signifikan antara *work overload* dan *turnover intention*, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berat tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk mengundurkan diri.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity. Job insecurity* adalah kekhawatiran yang dirasakan karyawan ketika menghadapi kemungkinan kehilangan pekerjaan mereka di masa depan (Rizky & Sadida, 2019). *Job insecurity* juga mengacu pada situasi seseorang yang takut kehilangan pekerjaan, diturunkan dari jabatan, atau menghadapi ancaman lain terhadap kondisi kerja mereka yang menyebabkan berkurangnya kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja yang lebih rendah (Maulana & Septyarini, 2024). Direktur *Career Services* di Mercer Indonesia, Isdar Marwan. Menyebutkan ketidakpastian mengenai *job insecurity* menjadi alasan utama karyawan enggan tetap bekerja di suatu perusahaan, selama bertahun-tahun (Mediana, 2024). Sebuah penelitian terdahulu oleh Sari et al. (2023), mendukung pernyataan tersebut, dimana menunjukkan bahwa ketidakpastian stabilitas pekerjaan bisa meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Khasanah (2021). Namun terdapat perbedaan dengan penelitian oleh Azizah & Murniningsih (2022) yang menyatakan bahwa dalam beberapa situasi, *job insecurity* tidak secara langsung mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar.

1.2. Rumusan Masalah:

1. Apakah *work overload* berpengaruh pada *turnover intention* karyawan bagian produksi PT Surya Alfa Mandiri?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh pada *turnover intention* karyawan bagian produksi PT Surya Alfa Mandiri?
3. Seberapa besar *work overload* dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh pada *turnover intention* karyawan bagian produksi PT Surya Alfa Mandiri?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Affective Events Theory (AET)*

Affective Events Theory (AET) yang dikembangkan oleh Weiss dan Cropanzano (1996) menjelaskan bagaimana peristiwa yang terjadi di tempat kerja mepengaruhi reaksi emosional karyawan, yang akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka (Wagoner, 2021). Peristiwa di tempat kerja, seperti *work overload* dan *job insecurity*, dapat memicu reaksi emosional negatif pada karyawan yang memengaruhi sikap dan perilaku mereka. Beban kerja yang berlebihan dan ketidakpastian pekerjaan sering kali menciptakan tekanan emosional yang mendorong karyawan untuk merasa tidak nyaman dan mempertimbangkan untuk keluar dari perusahaan. Ketidakamanan kerja juga memicu emosi negatif yang berdampak pada psikologis karyawan yang akan mendorong keinginan mereka untuk keluar. *AET* relevan sebagai kerangka teori dalam penelitian ini karena menyoroti peran penting emosi sebagai penghubung antara peristiwa kerja dan hasil yang dirasakan karyawan.

2.2. *Work Overload*

Work overload adalah kumpulan tugas atau aktivitas dalam sebuah organisasi yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang dimana beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan (Tomy et al., 2024). Setiap orang pernah merasa terbebani oleh pekerjaannya, beban kerja berlebih terjadi ketika adanya tuntutan lingkungan yang melebihi kapasitas (Masriati et al., 2018). Beban kerja mengacu pada serangkaian tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan dapat mengelola dan menyelesaikan tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak dianggap beban kerja. Namun jika karyawan tersebut kesulitan untuk menyelesaikannya, tugas dan kegiatan tersebut kemudian menjadi beban kerja (Vanchapo, 2019).

Indikator *work overload* menurut Khoirunnisa & Sandayani Karhab (2024) meliputi:

1. Pengulangan tugas atau pekerjaan;
2. Jumlah pekerjaan yang diberikan;
3. Pekerjaan berat dan kesulitan mencapai kriteria kinerja;
4. Waktu ekstra diluar jam kerja.

Dampak kelebihan beban kerja menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional, misalnya sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit, yang membatasi gerak, dapat menyebabkan kebosanan (Irawati & Arimbi, 2017). Ketika karyawan mengalami kelelahan fisik, rasa malas, dan kebosanan akibat beban kerja yang berlebihan, ini menciptakan lingkungan kerja yang negatif dan meningkatkan niat untuk keluar. Akibatnya kualitas pekerjaan menurun dan berpotensi membebani sumber daya perusahaan yang dapat merugikan perusahaan.

2.3. *Job Insecurity*

Job insecurity adalah kecemasan yang dirasakan karyawan karena ketidakpastian mengenai status pekerjaan mereka atau stabilitas perusahaan yang mempengaruhi kinerja

di masa depan mereka (Rony, 2019). Sedangkan ketidakamanan kerja menurut Desvarani & Tamami (2019) adalah peraasaan khawatir yang timbul karena karyawan mengalami atau merasa terancam atas pekerjaannya, dan kondisi ini memicu niat karyawan untuk keluar karena kurangnya jaminan pekerjaan dari perusahaan. Ketidakamanan kerja menurut Husin (2021) adalah kondisi psikologis karyawan yang menunjukkan rasa tidak aman karena kondisi lingkungan perusahaan yang tidak konsisten atau berubah-ubah.

Indikator *job insecurity* (Kurniawan et al., 2016) meliputi:

1. Rasa tidak aman dan khawatir karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaan;
2. Perasaan terancam akan kehilangan pekerjaan dengan paksa.

Ketidakamanan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang mempengaruhi aspek psikologis yang perasaan murung atau bersalah dan kurangnya kreativitas. Dampak ini bisa merusak motivasi dan produktivitas kerja karyawan, serta mempengaruhi hubungan interpersonal di lingkungan kerja (Aziz, 2017). Karena keresahan di kalangan karyawan, merusak motivasi dan kepercayaan mereka terhadap perusahaan, pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar (turnover). Hal ini berdampak pada berkurangnya rasa dedikasi terhadap perusahaan dan perusahaan akan menghadapi biaya rekrutmen yang lebih tinggi serta penurunan efisiensi

2.4. *Turnover Intention*

Turnover intention menurut Salimah (2021) adalah keinginan karyawan yang secara sukarela meninggalkan perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di masa depan. *Turnover intention* menggambarkan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaannya saat ini, dipicu oleh ketidakpuasaan dan dorongan mencari peluang baru (Salsabila & Tumanggor, 2023). Keinginan berpindah adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja nya. Bisa berupa niat, harapan, atau keinginan keluar dari perusahaan demi sebuah profesi yang berbeda (Ardianto & Bukhori, 2021).

Indikator *Turnover intention* menurut Meria (2019) meliputi:

1. Keinginan dan pikiran meninggalkan perusahaan;
2. Mencari alternatif pekerjaan;
3. Informasi terkait kesempatan di perusahaan lain;

Turnover intention dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi hasil ataupun perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya (Asmara, 2017). Tingkat *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif bagi perusahaan, seperti ketidakstabilan tenaga kerja dan menimbulkan biaya pengelolaan SDM yang jauh lebih besar, termasuk biaya pelatihan hingga biaya rekrutmen dan pelatihan ulang (Suwondo & Tandiyono, 2023).

2.5. Penelitian Terdahulu

Beberapa bukti empiris penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, diantaranya:

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABLE YANG DIGUNAKAN	METODE PENELITIAN DAN SAMPEL /ALAT ANALISIS	HASIL HIPOTESIS
Pengaruh ***Work Overload*** Terhadap ***Turnover Intention***					
1.	Ni Kadek Dwi Mariah Ayu, Anak Agung Elik Astari & Putu Ari Mulyani. Tahun 2023	Pengaruh *Work Overload* dan Stres Kerja terhadap Intensi *Turnover* Pada XYZ Hotel	Variabel X: *Work Overload*, Stres Kerja Variabel Y: Intensi *Turnover*	Menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel sebanyak 71 orang karyawan XYZ Hotel. Analisis data menggunakan metode statistik.	*Work overload* berpengaruh signifikan terhadap intensitas *turnover* di XYZ Hotel.
2.	Nurul Latifah. Tahun 2024	Pengaruh *Work Overload* dan *Workplace Ostracism* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Stress* pada PT. Karya Toha Putra Semarang	Variabel X: *Work Overload, Workplace Ostracism* Variabel Y: *Turnover Intention* Variabel Moderator: *Job Stress*	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus. Sampel karyawan produksi PT. Karya Toha Putra Semarang sebanyak 141 orang. Data dianalisis menggunakan SEM-PLS.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work overload* terhadap *turnover intention*.
3.	Ajrina Badzlin Athfalia & Khoirul Attiq. Tahun 2024	Analisis *Turnover Intention* Gen Z Ditinjau dari *Job Insecurity* dan *Work Overload*: Studi pada Karyawan Generasi Z di Kota Semarang	Variabel X: *Job Insecurity, Work Overload* Variabel Y: *Turnover Intention*	Menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel karyawan Generasi Z sebanyak 96 responden. *Non-probability sampling.* Menggunakan software IBM SPSS Statistik versi 29.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work overload* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention.*
4.	Desi Purnamasari & Gugus Wijonarko Tahun 2022	Pengaruh *Work Overload* dan *Job Stres* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Sun Rise Logistics	Variabel X: *Work Overload, Job Stres* Variabel Y: *Turnover Intention*	Menggunakan metode kuantitatif diskriptif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sun Rise Logistics yang berjumlah 35 orang. Teknis analisis data dengan regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil penelitian *work overload* tidak berpengaruh sig terhadap *turnover intention* di PT, Sun Rise Logistics.
Pengaruh ***Job Insecurity*** Terhadap ***Turnover Intention***					

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABLE YANG DIGUNAKAN	METODE PENELITIAN DAN SAMPEL /ALAT ANALISIS	HASIL HIPOTESIS
5.	Ikbal Maulana & Epsilandri Septyarin Tahun 2023	*The Effect of Job Insecurity, Job Stress, and Job Satisfaction Toward Turnover Intention*	Variabel X: *Job Insecurity* *Job Stress* *Job Satisfaction* Variabel Y: *Turnover Intention*	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Sampel PT. Persada Global Energi, dengan 37 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan software SPSS.	Penelitian menghasilkan temuan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan pada *turnover intention.*
6.	Anjasmara Putra Dinata & Suhana Tahun 2023	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap Turnover Karyawan	Variabel X: Beban Kerja Stres Kerja *Job Insecurity* Variabel Y: *Turnover* Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif. Sampel 100 orang diambil dari karyawan Pizza Hut Semarang. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan software SPSS.	*Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover* karyawan di perusahan Pizza Hut Semarang.
7.	Astri Ayu Purwati & Sisilia Maricy Tahun 2021	*The Influence of Workload, Work Environment and Job Insecurity on Turnover Intention of* PT. Bumi Raya Mestika *Employees*	Variabel X: *Workload, Work Environment, Job Insecurity* Variabel Y: *Turnover Intention*	Menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian 98 karyawan PT. Bumi Raya Mestika. Menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS.	Job Insecurity tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Bumi Raya Mestika.
8.	Eva Gayatri & Ani Muttaqiyathun Tahun 2020	Pengaruh *Job Insecurity,* Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial	Variabel X: *Job Insecurity,* Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Variabel Y: *Turnover Intention*	Menggunakan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 65 orang karyawan kontrak di kantor XX Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunaan kuesioner (angket).	*Job insecurity* tidak memberi pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Sumber: data sekunder diolah, 2024.

2.3. Pengembangan Hipotesis

Dugaan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

2.3.1. Pengaruh *Work overload* terhadap *Turnover Intention*

Work overload dapat mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika beban kerja melebihi batas kemampuan, karyawan sering merasa kewalahan, mengalami stres, meningkatkan kelelahan yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar (Nahrisah et al., 2021). Jika *work overload* tidak dikelola dengan baik, tingkat *turnover* karyawan berpotensi meningkat karena mereka cenderung mencari pekerjaan dengan beban kerja yang lebih sesuai, begitu juga sebaliknya jika beban kerja semakin rendah maka keinginan karyawan untuk berpindah akan berkurang (Ahsani et al., 2020).

Penelitian Kadek et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa *work overload* berpengaruh positif dan signifkan terhadap *turnover intention*, dimana beban kerja yang berlebihan cenderung meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Latifah (2024) juga menunjukkan hasil yang sama. Perbedaan hasil penelitian Puramasari & Wijonarko (2022) yang menjelaskan kelebihan beban kerja justru tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah kerja. Diperoleh hasil yang sama terhadap penelitian yang dilakukan oleh Athfalia & Attiq (2024)mengindikasikan bahwa dampak kelebihan beban kerja terhadap keinginan untuk keluar bisa berbeda-beda tergantung kondisi perusahaan dan karakteristik dari karyawan.

H1: *Work overload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

2.3.2. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Job insecurity atau ketidakpastian terhadap stabilitas pekerjaan dapat meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa posisi mereka tidak aman atau terancam oleh restrukturisasi, pemutusan hubungan kerja, atau perubahan lainnya, mereka cenderung akan mengalami stres dan ketidaknyamanan yang berdampak pada turunnya kepuasan dan loyalitas karyawan, karena karyawan merasakan kurangnya stabilitas dalam jangka panjang (Prahaski & Dharma, 2024). Akibatnya, mereka lebih memilih mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih stabil, sehingga niat untuk keluar dari perusahaan meningkat.

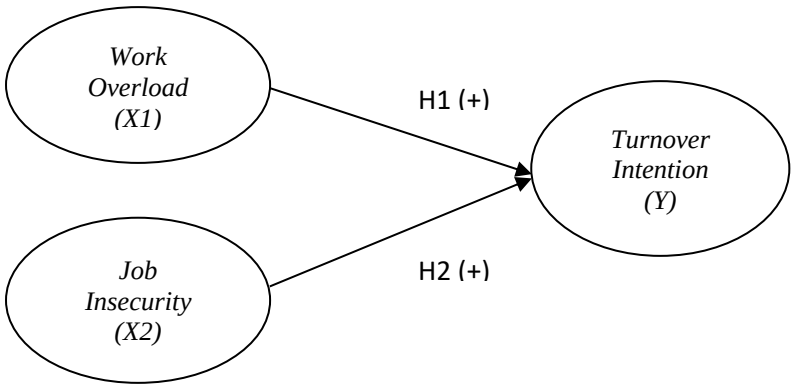
Penelitian Maulana & Septyarini (2024)menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kekhawatiran karyawan dapat mendorong karyawan untuk lebih ingin meninggalkan perusahaan (Dinata & Suhana, 2023). Terdapat perbedaan hasil penelitian Gayatri & Muttaqiyathun (2022) dan Purwati & Maricy (2019) yang menunjukkan bahwa ketidakamanan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap keinginan atau niat karyawan untuk keluar, mengindikasikan bahwa ketidakamanan pekerjaan tidak selalu memcu niat karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan.

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan

2.7. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis yaitu independen (tidak terikat/bebas) dan variabel dependen (terikat). Variabel tidak terikat meliputi *work overload* (beban kerja berlebih) dan *job insecurity* (ketidakamanan pekerjaan). Sedangkan untuk variabel terikat a dalah *turnover intention* (keinginan berpindah). Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Model Penelitian



Sumber: Kadek et al., (2023), Maulana & Septyarini (2024)

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 55 karyawan yang bekerja di bagian produksi, 1 admin, 2 mandor, dan 1 kepala bagian di PT. Surya Alfa Mandiri. Bagian produksi dipilih sebagai fokus penelitian karena memiliki peran langsung yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas output perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga seluruh karyawan bagian produksi, termasuk admin, mandor, dan kepala bagian, dianggap relevan untuk dijadikan responden dan dilibatkan dalam penelitian ini guna mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai fenomena yang diteliti.

3.1.2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menggunakan teknik *purposive sampling* atau juga dikenal sebagai *judgmental sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan memilih secara sengaja sampel yang memiliki kriteria atau karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Sanulita et al., 2024). Sampel responden pada penelitian ini adalah 55 orang karyawan bagian produksi PT. Surya Alfa Mandiri. Memastikan bahwa setiap karyawan bagian produksi memberikan kontribusi terhadap data yang diperoleh sehingga hasil penelitian lebih akurat dan mencerminkan hasil yang sebenarnya. Kuisoner akan dibagikan langsung kepada seluruh karyawan bagian produksi, baik secara langsung atau secara digital, untuk memastikan partisipasi tinggi dan data yang relevan. Teknik ini akan memudahkan dalam pengumpulan data secara menyeluruh dan sistematis.

3.2. Definisi Konsep dan Operasional

Tabel 3. Definisi Konsep dan Operasional

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item	Skala Pengukuran
1.	***Work Overload*** adalah kumpulan tugas atau aktivitas dalam sebuah organisasi yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang dimana beban kerja yang diberikan melebihi batas kemampuan (Tomy et al., 2024).	X1.1: Pengulangan tugas X1.2: Jumlah pekerjaan X1.3: Kesulitan pekerjaan X1.4: Waktu ekstra (Khoirunnisa & Sandayani Karhab, 2024)	1. Melakukan tugas yang berulang dalam waktu singkat. 2. Menerima banyak tugas sekaligus. 3. Menghadapi tugas yang sulit. 4. Menghabiskan tambahan waktu diluar jam kerja yang sudah ditentukan.	5 *point likert rating scale* 1-5

2.	***Job Insecurity*** adalah kecemasan yang dirasakan karyawan karena ketidakpastian mengenai status pekerjaan mereka atau stabilitas perusahaan yang mempengaruhi kinerja di masa depan mereka (Rony, 2019).	$X_{2.1}$: Rasa tidak aman $X_{2.2}$: Perasaan terancam (Kurniawan et al., 2016)	1. Merasa tidak yakin akan kelangsungan pekerjaannya. 2. Khawatir akan kehilangan pekerjaan secara tiba-tiba.	5 *point likert rating scale* 1-5
3.	***Turnover Intention*** adalah keinginan karyawan yang secara sukarela meninggalkan perusahaan demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di masa depan (Salimah, 2021).	Y_1: Keinginan pergi Y_2: Pencarian alternatif Y_3: Kesempatan ekternal (Meria, 2019)	1. Memiliki pikiran atau niat untuk meninggalkan perusahaan. 2. Mencari dan mempertimbangkan pekerjaan alternatif. 3. Mengumpulkan informasi tentang kesempatan di perusahaan lain.	5 *point likert rating scale* 1-5

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2024

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan sebuah penelitian. Data disesuaikan dengan kebutuhan spesifik peneliti untuk memastikan data tersebut akurat dan relevan, peneliti juga memiliki kendali atas proses pengumpulan data sehingga dapat memastikan kualitas dan keandalan data, tapi pengumpulan data primer memakan waktu dan biaya (Ahmad et al., 2024). Biasanya jenis data ini dikumpulkan melalui metode observasi dan kuesioner. Observasi adalah suatu proses dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap subjek atau objek penelitian guna mengumpulkan data untuk penelitian yang dilakukan. Sedangkan kuesioner adalah penyebaran pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang menjadi objek penelitian yang mepertimbangkan dimensi, indikator, dan skala pengukuran saat merumuskan pertanyaan atau pernyataan (Rifkhan, 2023).

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada data yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain untuk tujuan selain penelitian saat ini, yang sering digunakan ketika peneliti perlu menghemat waktu dan biaya dalam mengumpulkan data, namun tidak dapat menjamin keakuratan dan relevansinya, selain itu juga memiliki kendala terbatas atas bagaimana data dikumpulkan atau kualitasnya. Jenis data ini tersedia dari berbagai sumber seperti buku dan jurnal (Ahmad et al., 2024).

3.3. Teknik Analisis Data dan Alat Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, teknik ini dipilih karena memungkinkan untuk mengukur pengaruh beberapa variabel dependen secara bersamaan sehingga dapat memperoleh lebih komperhensif tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan software IBM

SPSS versi 21, yang merupakan alat analisis statistik yang umum digunakan untuk penelitian kuantitatif. Software IBM SPSS versi 21 akan digunakan untuk mengelola data, menguji hubungan antar variabel, serta menghasilkan output yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan.

3.3. Tahap Pengujian

3.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan data dari angket yang diisi responden benar-benar valid dan dapat dipercaya. Data yang sudah diberi skor diuji dengan melihat hubungan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total. Jika pertanyaan tersebut sesuai untuk mengukur variabel yang diteliti, maka hasil korelasinya akan tinggi, menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut konsisten dan mewakili indikator yang diteliti (Purba et al., 2021).

3.2.2. Uji Relialibitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur keandalan suatu alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Pengujian ini dilakukan pada data primer yang diperoleh dari angket. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai sejauh mana alat ukur menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada sampel yang berbeda. Jika hasil pengukuran tetap konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Sebaliknya, jika hasil pengukuran tidak konsisten saat digunakan berulang, maka alat ukur tersebut dianggap tidak reliabel (Purba et al., 2021).

3.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan memastikan apakah data berdistribusi dengan normal. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengujinya, seperti uji *probality plot*, data dianggap normal jika titik- titik hasil pengujian tersebar disepanjang garis diagonal. Lalu ada uji *Kolmogrov-Smirnov*, data dianggap berdistribusi normal jika nilai asymp.sig (2-tailed) > 0,05. Cara lain untuk menguji data dengan uji histogram, dimana data akan dianggap normal jika grafik histogram menunjukkan bentuk lonceng yang simetris (Purba et al., 2021). Berdasarkan uji tersebut dapat dirumuskan hipotesis dari uji normalitas adalah:

H0: Data tidak berdistribusi dengan normal.

H1: Data berdistribusi dengan normal.

3.2.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat diidentifikasi dengan melihat nilai dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, jika hasil uji menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,01 dan *VIF* < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dianggap bebas dari multikolinearitas (Purba et al., 2021). Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

H0: Model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

H1: Model regresi mengalami multikolinearitas.

3.2.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamat dengan pengamat yang lainnya dalam model regresi. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji scatter plot dan uji Glejser. Pada uji scatter plot, dapat disimpulkan heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Sedangkan pada uji Glesjer, jika hasil menunjukkan nilai signifikansi variabel bebas > 0,05, maka model regresi tidak dianggap mengalami heteroskedastisitas (Purba et al., 2021). Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

H0: Model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

H1: Model regresi mengalami heteroskedastisitas.

3.2.6. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaharuhi variabel terikat dalam model regresi. Pada uji ini dapat dilihat, jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan secara bersamaan variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi varaibel bebas memiliki peran penting dalam menjelaskan variabel terikat (Purba et al., 2021).

3.2.7. Uji Kofisien Determinasi (adjust R square)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh presentase kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi akan menunjukkan sejauh mana variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat, dalam rentang dari 0 hingga 100% (Purba et al., 2021).

3.2.8. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Dalam uji ini dapat dilihat, jika nilai t hitung > nilai t tabel dan nilai signifikan < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara terpisah. Uji ini berguna untuk membantu mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Purba et al., 2021).