

**Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*  
Pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk  
Pangkal Pinang - Bangka Belitung**

**Betaria Lestari<sup>1</sup>, Isni Andriana<sup>2</sup>, Wita Farla<sup>3</sup>, Lina Dameria Siregar<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Sriwijaya

[betarialestari45@gmail.com](mailto:betarialestari45@gmail.com)

**ABSTRACT**

*The aim of this research is to find out the effect of job insecurity on turnover intention among employess of PT Timah Tbk Pangkal Pinang. The population of this study are employess of PT Timah Tbk Pangkal Pinang a sampel of 75 respondens is this study using purposive sampling method, meaning that the sample has special criteria according to researchers. The special criteria here are employees who are members division include the HR, Accounting, CSR. In this study the data collection used was primary data obtained from questionnaires which were analyzes using simple linear regression analysis techniquedes so it can be concluded that job insecurity thas significant impact on PT Timah Tbk Pangkal Pinang.*

**Keyword : *Job Insecurity, Turnover Intention***

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang. Populasi penelitian ini merupakan karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang. Sampel berjumlah 75 responden dalam penelitian ini dengan metode *purposive sampling* artinya sampel memiliki kreteria khusus menurut peneliti adapun kreteria khusus disini adalah karyawan yang tergabung dalam divisi SDM, Akuntansi, CSR. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yang didapat dari kuesioner yang dianalisis dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Maka disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap PT Timah Tbk Pangkal Pinang.

**Kata kunci : *Job Insecurity, Turnover Intention***

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia, perusahaan menganggap sumber daya manusia (*human resources managemen*) yang menjadi kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola (Tsauri, 2017). Sumber daya manusia menggunakan tenaga manusia untuk mencapai kesuksesan dan keefesienan dalam bekerja agar dapat tercapainya tujuan dari perusahaan yang diatur sedemikian rupa. Sumber daya manusia dianggap sebagai *asset* perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi disebuah perusahaan serta penting dalam menjaga keseimbangan dalam mengembangkan perusahaan, selain itu sumber daya manusia digunakan untuk melakukan

pengamatan pada karyawan dalam menilai kinerja karyawan agar dapat lebih ditingkatkan lagi dengan ditingkatkannya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan (Faroman, 2022).

Adapun jumlah karyawan PT Timah (Persero) Tbk pada tahun 2021 terdapat penurunan jumlah karyawan hingga sebesar 4,372, dan terdapat pengurangan sejumlah 350 orang dalam lima tahun dari seluruh divisi untuk itu perusahaan diharapkan dapat memelihara karyawannya agar mampu mencapai tujuan dari perusahaan sebab sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, karna itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan karyawannya dengan banyak cara antara lain dengan memperhatikan karyawan, mencukupi fasilitas yang dibutuhkan karyawan agar terciptanya rasa nyaman dalam bekerja sehingga mengurangi jumlah *turnover* yang ada (Septiari & Ardana, 2016).

*Turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan menunjukkan suatu permasalahan yang ada di perusahaan dan harus segera diatasi sebab hal tersebut akan berdampak kurang baik bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan gambaran dari perusahaan tersebut semakin baik kualitas sumber daya manusia yang ada maka semakin baik juga pengaruhnya pada perusahaan. Begitupun dengan PT Timah Tbk menganggap *turnover intention* merupakan suatu yang sangat penting sebab jika *turnover* tinggi akan memberikan pengaruh yang buruk pada lingkungan kerja dan juga perusahaan. *Turnover intention* merupakan perpindahan karyawan dari suatu tempat kerja ketempat yang lain yang dirasa mampu memberikan kepuasan kerja atau memberikan apa yang menjadi harapan yang ingin didapatkan karyawan dari perusahaan lama namun tidak dapat mereka capai (Parashakti & Apriani, 2020).

**Table 1.1 Jumlah Karyawan Disetiap Divisi PT Timah (Persero) Tbk 2021**

Nama Divisi	Jumlah
SDM (sumber daya manusia)	25
Akuntansi	25
CSR ( <i>Corporate Social Responsibility</i> )	25
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>

Sumber : PT Timah (Persero) Tbk 2021

Berdasarkan informasi diatas, maka dapat dilihat barapa banyak orang yang bekerja di PT Timah (Persero) Tbk di bidang SDM, Akuntansi, CSR, yang masing-masing divisi berjumlah 25 orang dengan total keseluruhan karyawan berjumlah 75 orang. Dari banyaknya jumlah karyawan tersebut maka karyawan memiliki banyak sebab yang menjadi dasar bagi karyawan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan.

**Table 1.2 Jumlah Rekrutmen Karyawan Pada PT Timah (Persero) Tbk 2021**

Rekrutmen (Masuk)	2021
Tes umum	0
Perubahan status pegawai /MT ke kartap	4
OTS ke cakar/ ke kartap	0
Dari purnawirawan/ kopasus	0
Rekrut kusus	0
Cuti diluar tanggungan	0
<b>Jumlah</b>	<b>4</b>

Sumber : PT Timah (Persero) Tbk 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tidak ada karyawan akan akan mulai bekerja pada tahun 2021 yang ada hanyalah perubahan status karyawan dari MT berubah menjadi kartap, berdasarkan data tersebut maka disimpulkan tingkat *turnover* pada PT Timah (Persero) Tbk lumayan tinggi. Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Mitra Driver Gojek Area Mataram Pasca Pandemic Covid-19 (Cahyadi *et al.*, 2021), sedangkan menurut Urbanaviciute *et al.*, (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Industri Kemasan Semen Gersik (IKSG), dan menurut (Hanafi *et al.*, 2021) menyatakan *turnover intention* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung**”.

## TINJAUAN LITERATUR

### *Job Insecurity*

Darvishmotevali *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak aman yang dirasakan oleh karyawan dikarenakan pekerjaan yang sering kali berubah-ubah sehingga menyebabkan karyawan merasa terancam dalam pekerjaan. *Job insecurity* menyebabkan karyawan menjadi takut dan resah akan menjadi pengangguran disebabkan karena ketidak berdayaan dalam menghadapi pekerjaan (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). *Job insecurity* merupakan keadaan tidak berdaya yang dirasakan karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja serta tidak berdaya dalam mempertahankan kelangsungan kerja dalam perusahaan sehingga menimbulkan rasa ingin berpindah dari pekerjaan kepekerjaan lain yang dikarenakan tekanan yang berasal dari lingkungan kerja (Audina & Kusmayadi, 2018).

*Job insecurity* merupakan keadaan dimana karyawan tidak berdaya dalam memegang kendali akan pekerjaan yang akan terjadi dimasa yang akan datang (Septiari & Ardana, 2016). *Job insecurity* merupakan perasaan stres, cemas, resah dan

tidak aman yang menyebabkan timbulnya rasa tidak aman dalam bekerja yang dirasakan karyawan sehingga menyebabkan munculnya rasa ingin berpindah dari perusahaan (Cahyadi *et al.*, 2021). *Job insecurity* merupakan keadaan dimana karyawan tidak mampu mengontrol kondisi pekerjaan yang dapat menngancam keberlangsungan pekerjaan yang dilakukan sehingga muncul keinginan untuk melakukan *turnover* dari perusahaan (Marzuqi, 2021).

Menurut Parizade *et al.*, (2016) berikut dimensi *job insecurity* yaitu :

1. Kemungkinan kehilangan pekerjaan  
*Job insecurity* bisa berdampak pada hilangnya pekerjaan karyawan yang disebabkan banyak hal salah satunya karyawan lebih memilih melakukan *turnover* dari organisasi.
2. Kemungkinan perubahan negatif ditempat kerja  
*Job insecurity* juga berdampak pada perubahan sikap karyawan seperti perubahan negatif dengan melanggar peraturan perusahaan, meningkatnya protes pada atasan ini biasanya terjadi pada karyawan yang memiliki niatan berpindah dari perusahaan.
3. Ketidakberdayaan  
*Job insecurity* merupakan ketidak berdayaan yang dirasa karyawan dalam menghadapi lingkungan kerja yang ada diperusahaan.

### ***Turnover Intention***

Menurut Dewi & Wibawa (2016), *turnover* merupakan niatan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan *intention* merupakan tolak ukur karyawan dalam melakukan pertimbangan untuk keluar dari perusahaan. Cahyadi *et al.*, (2021) *turnover* merupakan niatan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan baru. *Turnover intention* merupakan niatan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang jauh lebih baik dan jenjang karir yang lebih baik yang tidak terpenuhi pada perusahaan sebelumnya dan diharapkan akan terpenuhi diperusahaan yang baru. (Septiari & Ardana, 2016). *Turnover intention* merupakan keputusan atau tindakan untuk meninggalkan perusahaan sebagai upaya terakhir dari niat berpindah akibat ketidaknyamanan yang dirasakan karyawan (Setiawan & Putra, 2016).

*Turnover* adalah keputusan akhir atas semua rasa ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang dilakukan oleh karena itu perlu tindakan lebih lanjut untuk menurunkan *turnover* yang terjadi pada karyawan (Cahyadi *et al.*, 2021). Berdasarkan pendapat diatas disimpulkan *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain sebagai alternatif terakhir yang diambil oleh karyawan dalam upaya untuk mendapatkan yang jauh lebih baik dengan jenjang karir yang lebih baik.

Halimah *et al.*, (2016) berikut faktor terjadinya *turnover intention* :

1. Karakteristik individu  
Karakteristik individu dapat menjadi salah satu faktor karyawan melakukan *turnover* hal ini dikarenakan dibutuhkannya komunikasi atau interaksi yang terus berkesinambungan antara karyawan agar dapat mencapai tujuan yang telah

ditetapkan, dan jika terjadi ketidakcocokan antara karyawan maka hal tersebut bisa menjadi alasan karyawan melakukan *turnover*.

## 2. Lingkungan kerja

Ada dua jenis lingkungan kerja ada lingkungan fisik seperti bangunan, iklim, dan cuaca, sedangkan lingkungan sosial seperti budaya dan lingkungan kerja. Hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja bisa menjadi penyebab karyawan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerja hal tersebut dapat menyebabkan karyawan *turnover*.

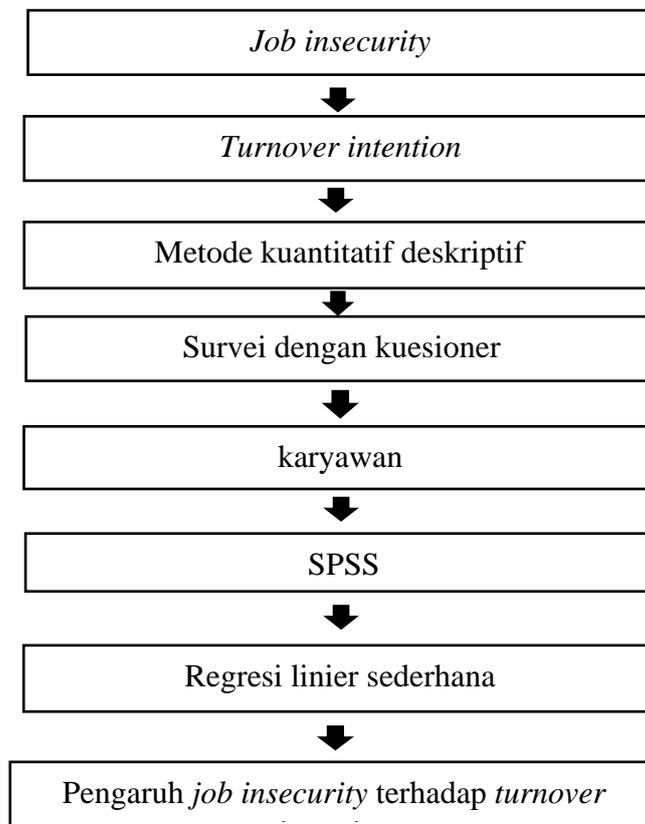
## 3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi faktor penting karyawan dalam memilih *turnover* sebab jika karyawan merasa tidak ada kepuasan terutama dalam hal gaji, jabatan, promosi, serta supervisor serta kepuasan dalam pertemanan yang diterima maka dapat menyebabkan karyawan lebih memilih *turnover*.

## 4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat menjadi faktor karyawan memilih *turnover* sebab komitmen organisasi berkaitan dengan keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan terpenuhinya harapan-harapan yang diinginkan.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Hipotesis dikembangkan berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan penelitian sebelumnya.

H1 = *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang Bangka Belitung (Marzuqi, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini permasalahan yang ada pada lingkungan kerja yang diangkat menjadi bahan penelitian dalam penelitian ini adapun jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif untuk menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sarwono, 2016). Data sekunder dan primer digunakan dalam sumber data penelitian ini, yang kemudian diolah sebelum ditemukan solusinya (Abdussamad, 2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Prasurvey digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini agar dapat menentukan populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yang kemudian sampel akan digunakan untuk mengisi kuesioner penelitian (Hardani, 2020). Kuesioner digunakan agar peneliti mendapatkan data dari pernyataan-pernyataan yang responden ajukan agar dapat memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan peneliti. (Abdussamad, 2021).

### **Populasi**

Pada penelitian ini populasi merupakan sekelompok orang yang akan dipelajari sebagai bagian dari objek peneliti. (Sarwono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang.

### **Sampel**

Besaran sampel penelitian ini merupakan karyawan yang berjumlah 75 orang yang didapat dari karyawan PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang pada divisi sumber daya manusia, akuntansi, *corporate social responsibility* sebanyak 75 orang sampel yang diambil secara *purposive sampling* yakni sampel didasarkan pada kriteria tertentu (Pramita *et al.*, 2021). Adapaun kriteria yang diteliti adalah karyawan yang memiliki divisi pada PT Timah (Persero) Tbk Pangkal Pinang.

## **HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Hasil dari uji validitas ini digunakan untuk memberikan perbandingan antara nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dengan menggunakan taraf signifikan 5% ( $df = 73$ ), dan pada penelitian nilai  $r_{\text{tabel}}$  sebesar 0,227 dan nilai  $r_{\text{hitung}}$  diperoleh dari bantuan perhitungan program SPSS.

**Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity***

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Variabel <i>Job Insecurity</i> (X)</b>	P1	0,769	0,227	Valid
	P2	0,710	0,227	Valid
	P3	0,521	0,227	Valid
	P4	0,609	0,227	Valid
	P5	0,438	0,227	Valid
	P6	0,625	0,227	Valid
	P7	0,541	0,227	Valid
	P8	0,726	0,227	Valid
	P9	0,726	0,227	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.3 bahwa seluruh pertanyaan untuk setiap item pertanyaan yang dibagikan oleh peneliti yaitu pada variabel dependen (X) yang dihasilkan lebih besar dari r-tabel yaitu 0,227. Berdasarkan semua item pertanyaan yang telah dibagikan oleh peneliti maka dapat disimpulkan semua pertanyaan valid dan bisa digunakan untuk pengelolaan proses berikutnya.

**Tabel 1.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention***

Variabel	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)</b>	P1	0,526	0,227	Valid
	P2	0,467	0,227	Valid
	P3	0,288	0,227	Valid
	P4	0,230	0,227	Valid
	P5	0,520	0,227	Valid
	P6	0,302	0,227	Valid
	P7	0,302	0,227	Valid
	P8	0,559	0,227	Valid
	P9	0,477	0,227	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Tabel 1.4 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas untuk setiap pertanyaan dalam kuesioner. Karena semua butir pertanyaan lolos uji validitas karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana nilai r tabel 0,227 maka semua butir pertanyaan valid dan bisa digunakan untuk proses selanjutnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Perhitungan uji reliabilitas bisa dinyatakan reliabel bila instrumen yang digunakan telah digunakan lebih dari satu kali dalam mengukur jawaban responden dari waktu ke waktu. Adapun metode perhitungan yang digunakan untuk menganalisis data adalah *cronbach alpha* dimana nilainya  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan pernyataan dari variabel tersebut bisa digunakan untuk proses selanjutnya. (Ghozali, 2016).

**Tabel 1.5 Hasil Reabilitas Instrument Variabel Penelitian**

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha	keterangan
<i>Job insecurity</i> (X)	0,749	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,653	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2023

Perhitungan uji realibilitas dapat dikatakan reliabe apabila nilai *crobnach alpha* > 0,6 dengan demikian maka variabel dapat dikatakan reliabel. Dari tabel 1.5 dapat disimpulkan kedua variabel baik variabel *job insecurity* atau pun variabel *turnover intention* dinyatakan reliabel dan bisa digunakan untuk peroses selanjutnya.

## HASIL UJI STATISTIK

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Perhitungan dari analisis linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang.

**Tabel 1.6 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**

Coefficients*			
Model		Unstandardized coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	24,504	2,743
	<i>Job insecurity</i>	0,291	0,076

Sumber : data primer diolah, 2023

Perhitungan analisis rigresi linear sederhana mendapatkan hasil (a) bernilai 24,504 sedangkan (b) sebesar 0,291 adapun hasil dari perhitungan sebagai berikut :  $Y = 24,504 + 0,291X + e$

#### 1. Constant (a) = 24,504

Nilai *constant* (a) yakni sebesar 24, 504 dapat diartikan *job insecurity* atau tidak adanya *job insecurity* akan lebih baik terhadap turunya *turnover intention* karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang sebesar 24, 504. Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* cukup rendah dan itu sudah baik bagi perusahaan dan akan lebih baik lagi jika tidak adanya *job insecurity*.

#### 2. Koefisien regresi (b) = 0,291

Nilai koefisien regresi bernilai 0,291 ini menunjukkan bahwa dengan bertambah 1 satuan nilai variabel *job insecurity* artinya *turnover* akan bertambah sebesar 0,291. Koefisien regresi nilanya positif maka arah pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* adalah positif atau bertambah.

### Hasil Analisis Koefisien (r) Dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Hasil dari analisis koefisien korelasi (r) diuji menggunakan bantuan dari program SPSS yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* seberapa kuat (Gozali, 2016). Dan untuk uji koefisien

determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh variabel *turnover intention* mempengaruhi variabel tersebut. Jika nilai  $R^2$  berada disekitar nilai 0 dan 1 Maka artinya variabel memiliki pengaruh yang kecil dan jika nilai berada pada angka satu atau mendekati maka dapat digunakan untuk memperkirakan hubungan variabel *turnover intention*.

**Table 1.7 Interperstasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2018)

Koefisien korelasi dan koefisien determinasi menghasilkan perhitungan antara variabel *job insecurity* dengan *turnover intention* pada PT Timah Tbk sebagai berikut:

**Tabel 1.8 Hasil Analisis Koefisien (r) Dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,411	0,169	0,157	1,128

Sumber : data primer diolah, 2023

Hasil perhitungan diatas menunjukkan nilai r sebesar 0,411 maka karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang memiliki korelasi yang sedang antara *job insecurity*, karena nilai 0,411 merupakan interval yang termasuk sedang maka dapat disimpulkan pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang sedang dengan nilai 4,11%.

Hasil perhitungan  $R^2$  menunjukkan nilai sebesar 0,169 maka *job insecurity* dapat mempengaruhi *turnover intention* senilai 16,9% dan sisanya 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun hal lain yang dapat mempengaruhi karyawan untuk melakukan *turnover* antara lain stres kerja, kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja (Sirait, 2021).

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

hasil perhitungan dari uji t digunakan untuk memberikan penjelasan regresi variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan cara sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan  $t_{hitung} > 0,05$  maka terdapat pengaruh antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
2. Jika nilai signifikan  $t_{hitung} < 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Adapun hasil dari perhitungan analisis regresi linear yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.9 Hasil Analisis Uji t**

Variabel Independen	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig	Kesimpulan
<i>Job insecurity</i>	3,850	1,666	0,000	$t_{hitung} < t_{tabel}$

Sumber : data primer yang diolah dari SPSS (25)

Perhitungan dari uji t memperoleh nilai  $t_{hitung} (3,850) < t_{tabel} (1,666)$  dengan taraf signifikan 5% dimana  $(df=75-2=73)$  maka didapatkanlah hasil *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang dengan hipotesis *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil dari perhitungan uji t, menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka nilai hipotesis diterima artinya penelitian ini berpengaruh signifikan antara variabel *job insecurity* terhadap *turnover intention* maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang.

Berdasarkan perhitungan uji regresi linear sederhana, nilai korelasi ( $r$ ) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan atau korelasi yang sedang dengan *turnover intention* dimana nilai koefisien korelasi ( $r$ ) masuk pada interval yang memiliki hubungan yang sedang maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan korelasi yang sedang dengan *turnover intention*.

Hasil uji regresi linier sederhana, nilai  $R^2$  pada penelitian ini menunjukkan jumlah persentase kontribusi variabel *job insecurity* dengan variabel *turnover intention* dan menunjukkan jumlah persentase kontribusi dari variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan jenjang karir yang ditawarkan yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Kemudian jika dikaitkan dengan pengertian *job insecurity* merupakan rasa tidak aman baik secara psikologis yang dirasakan oleh karyawan disebabkan oleh kondisi atau lingkungan kerja yang menjadi penyebabnya dikarenakan sering berubah-ubah atau tidak stabil. *Job insecurity* merupakan situasi dimana karyawan merasa tidak berdaya dalam mempertahankan pekerjaannya (Udayani & Sunariani, 2018). *Job insecurity* merupakan arti dari pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan arti pekerjaan bagi setiap karyawan berbeda-beda hal tersebutlah yang mempengaruhi seberapa penting pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Adapun pandangan atau yang menjadi arti pekerjaan bagi karyawan seperti kompensasi, promosi, jabatan, keamanan kerja dan juga kenyamanan dalam bekerja (Sirait, 2021).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan maka disimpulkan *job insecurity* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. PT Timah Tbk Pangkal Pinang sudah bagus dalam mengatasi *job insecurity* sebab banyak karyawan yang memiliki status tetap pada perusahaan sehingga karyawan tidak perlu merasa khawatir akan masa kerjanya, akan tetapi lebih baik lagi jika *job insecurity* karyawan tidak ada sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi dan memberikan dorongan pada karyawan akan lebih baik bagi karyawan sebab merasa diperlakukan oleh perusahaan dan akan mengurangi rasa ketidakamanan karyawan pada perusahaan dan hal tersebut akan mengurangi *turnover intention* pada karyawan.
2. PT Timah Tbk Pangkal Pinang diharapkan juga lebih memberikan wewenang pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diembang sehingga karyawan mampu menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja yang berlaku diperusahaan.
3. *Turnover intention* karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang memang sudah baik namun diharapkan perusahaan bisa memelihara karyawannya sehingga tidak terjadi *turnover*. Hal tersebut akan lebih baik bagi perusahaan sebab tidak adanya pergantian karyawan lama dengan karyawan baru.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini pastinya tidak terlepas dari berbagai keterbatasan peneliti sehingga diperlukannya saran dan kritik yang membangun agar dapat mengembangkan penelitian berikutnya maka dari itu penulis dapat memberikan saran untuk penelitian selanjutnya :

1. Untuk penelitian yang akan datang terdapat variabel lain yang dapat diteliti yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti, kompensasi, promosi, jabatan, keamanan kerja dan juga kenyamanan dalam bekerja (Sirait, 2021). (Sirait, 2021).
2. Hanya karyawan PT Timah Tbk Pangkal Pinang yang dimasukkan sebagai subjek dalam penelitian ini. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat memperluas objek peneliti misal dengan menambahkan daerah operasi lain seperti Kepulauan Bangka Belitung, Provinsi Riau, Kalimantan Selatan, Cilegon, Dan Banten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Peneliti Kualitatif. Cv.Syakir Media Press.
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). *Does Turnover Intention Mediate The Effects Of Job Insecurity And Co-Worker Support On Social Loafing ? International Journal Of Contemporary Hospitality Management, Vol, 29 (6), 41-29.*
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*. *Jurnal Sain Manajemen & Akuntansi, Vol. X No.(1), 85-101.*
- Cahyadi, I., Ibrahim, I. D. K., Sidharta, R. B. F. I., & Hermanto, A. (2021). *Job Satisfaction Sebagai Mediasi Dalam Peningkatan Turnover Intention Mitra Driver Gojek Area Kota Mataram Pasca Pandemi Covid-19*. *Jembatan: Jurnal Ilmiah Manajemen, 18(2).*
- Darvishmotevali, M., Arasli, H., & Kilic, H. (2017). *Effect Of Job Insecurity On Frontline Employee's Performance: Looking Through The Lens Of Psychological Strains And Leverages. International Journal Of Contemporary Hospitality*

*Management, Vol.29 (6), 40.*

- Dewi, K. A. B., & I.A Wibawa. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada *Turnover Intention* Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. E-Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5(6), 3560–3588.
- Faroman, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina.
- Hafiz, J., & Parizade, B. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*) (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bfi Finance .Tbk Cabang Palembang) *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, Xiii(2), 103–112.
- 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). *Journal Of Managemen*, 2(2), 1–28.
- Hanafi, A., Adam, M., & Azim, M. (2021). *Mediating Role Of Job Satisfaction In The Effect Of Work-Life Balance And Work Passion On Turnover*. *Jurnal Scientific Researcher*, Vii(1), 33–48.
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Satisfaction*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Unsri*, Vol. 9 (20), 1393–1405.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 1(1), 53–70.
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Job Insecurity* Terhadap Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(12), 7697–7723.
- Sarwono, J. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitati*. Graha Ilmu.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016b). Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(10), 6429–6456.
- Sirait, T. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Services Amurang. *Jurnal Admistrasi Bisnis*, Vol. 11 (1), 29–36.
- Tsauri, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Integrati*. Jember Press.
- Udayani, N. L. P. K., & Sunariani, N. N. (2018). Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Job Insecurity* Terhadap Organisational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 15 (2), 151–174.
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite, Z., J., Elst, T. Vander, & Witte, H. De. (2018). *Qualitative Job Insecurity And Turnover Intention: The Mediating Role Of Basic Psychological Needs In Public And Private Sectors.. International Journal Development International*, Vol. 5 (7). 1-35.